



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

CENTRO REGIONAL DE VISEU

Departamento de Economia, Gestão e Ciências Sociais

Mestrado em Gestão – Especialização em Gestão de Recursos Humanos

TRABALHO DIGNO NO CONTEXTO DA DOCÊNCIA

Daniela Alexandra de Sousa Oliveira

Orientadora: Professora Doutora Célia Ribeiro

Viseu, setembro de 2017



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

CENTRO REGIONAL DE VISEU

Departamento de Economia, Gestão e Ciências Sociais

TRABALHO DIGNO NO CONTEXTO DA DOCÊNCIA

Dissertação/Trabalho de Projeto apresentada/o a Universidade Católica Portuguesa para obtenção do grau de Mestre em Gestão, Especialização em Gestão de Recursos Humanos.

Daniela Alexandra de Sousa Oliveira

Orientadora: Professora Doutora Célia Ribeiro

Viseu, setembro de 2017

“Tenham coragem. Não tenham medo de sonhar coisas grandes.”

Papa Francisco

Agradecimentos

Este mestrado, apesar de envolver um esforço individual grande da minha parte, foi sem dúvida uma experiência partilhada. Decorreu numa fase da minha vida onde existiram várias mudanças, tanto a nível pessoal como profissional, e por esse motivo tem uma importância acrescida.

Nesta fase, existiram três pilares fundamentais para a sua concretização e por esse motivo pretendo fazer um agradecimento especial.

À Professora Doutora Célia Ribeiro, por todo o carinho, motivação, incentivo, disponibilidade e exigência. É certo que a guardarei como exemplo a vários níveis.

Aos meus pais, por todo o amor, paciência, motivação e esforço, para fazerem de mim a pessoa que sou hoje.

Ao Marco, por ter estado sempre do meu lado e nunca me ter permitido desistir. Foi um bom começo de um caminho a dois.

Obrigada.

Resumo

Atualmente, a competitividade organizacional é um fenómeno evidente, traduzindo falhas a níveis importantes, como no equilíbrio entre a vida profissional, familiar e pessoal, na estabilidade e segurança profissional e pessoal, na assistência pessoal e social, na representação dos trabalhadores, etc. Todos estes constituem elementos essenciais a serem respeitados para que um trabalho possa ser considerado digno.

É fundamental perceber que a escola é um espaço de excelência, onde são exigidos bons profissionais de educação, um projeto educativo sólido e a manutenção e evolução de saberes, o que significa que o docente continua a fazer a diferença. Nesse sentido, é importante respeitar estes elementos essenciais a um trabalho digno, de modo a corresponder adequadamente aos desafios e compromissos perante o sistema educativo.

O presente estudo teve, assim, como principal objetivo conhecer as perceções dos docentes sobre o seu contexto profissional no âmbito do trabalho digno, considerando a sua integração na rede pública ou na rede privada.

Através de um estudo quantitativo, descritivo, transversal e correlacional, onde foram questionados 323 docentes da zona Centro do país, pertencentes à rede escolar pública e à rede escolar privada, foi possível concluir que os docentes, maioritariamente do género feminino, assumem a sua profissão como um trabalho digno, contudo salientam a necessidade de melhorias ao nível dos salários, benefícios, reforma, etc. Não se verifica diferenças significativas nas dimensões analisadas do trabalho digno entre docentes que desempenham funções em escolas públicas e os que desempenham em escolas privadas. À medida que o tempo de serviço aumenta, a concordância com as dimensões de um trabalho digno, tende a diminuir.

Palavras-chave: trabalho digno, profissão docente, rede escolar pública, rede escolar privada.

Abstract

Actually, organizational competitiveness is an obvious phenomenon, translating failures at important levels, such as the balance between work, family and personal life, stability and professional and personal security, personal and social assistance, employee representation, etc. All these are essential elements to be respected so that a work can be considered worthy.

It is essential to realize that the school is a space of excellence, where good education professionals are required, a solid educational project and the maintenance and evolution of knowledge, which means that the teacher continues to make a difference. In this sense, it is important to respect these essential elements for decent work, in order to respond adequately to the challenges and commitments to the education system.

The main objective of this study was to understand teachers' perceptions of their professional context in the field of decent work, considering their integration into the public network or the private network.

Through a quantitative, descriptive, transversal and correlational study, where 323 teachers from the central zone of the country, belonging to the public school network and to the private school network were questioned, it was possible to conclude that teachers, mainly of the feminine gender, assume their profession as decent work, yet stress the need for improvements in wages, benefits, There is no significant difference in the analyzed dimensions of decent work between teachers in public schools and those in private schools. As the length of service increases, the agreement with the dimensions of decent work tends to decrease.

Keywords: teacher, decent work, public school network, private school network.

Índice

Índice de Tabelas	xxii
-------------------------	------

Índice de Figuras.....	xxiii
------------------------	-------

PARTE I – ENQUADRAMENTO TEÓRICO	3
--	----------

Capítulo 1 – O Trabalho Digno e a Docência.....	5
--	----------

1.1. Pressupostos e Conceito de Trabalho Digno	6
--	---

1.2. A Profissão Docente	9
--------------------------------	---

1.2.1. O Que é Ser Docente.....	10
---------------------------------	----

1.2.2. Funções e Competências do Docente.....	10
---	----

1.2.3. Evolução da Profissão	13
------------------------------------	----

Capítulo 2 – As Dimensões do Trabalho Digno	17
--	-----------

2.1. Oportunidades de Emprego.....	17
------------------------------------	----

2.2. Rendimentos Adequados e Trabalho Produtivo.....	18
--	----

2.3. Tempo Adequado de Trabalho Digno.....	21
--	----

2.4. Equilíbrio Entre a Vida Profissional, Pessoal e Familiar	22
---	----

2.5. Trabalho Abolido	25
-----------------------------	----

2.6. Estabilidade e Segurança no Trabalho	27
---	----

2.7. Igualdade de Oportunidades e Equidade no Trabalho	29
--	----

2.8. Ambiente de Trabalho Seguro	29
--	----

2.9. Segurança Social.....	32
----------------------------	----

2.10. Diálogo Social e Representação dos Colaboradores.....	34
---	----

2.11. Contexto Económico e Social para o Trabalho Digno.....	35
--	----

PARTE II – ESTUDO EMPÍRICO	39
---	-----------

Capítulo 3 – A investigação e a sua metodologia	41
--	-----------

3.1. Justificação do Estudo	41
-----------------------------------	----

3.2. Objetivos da Investigação.....	43
3.3. Tipo de Estudo.....	44
3.4. Variáveis.....	44
3.5. População e Amostra.....	46
3.5.1. Caracterização da Amostra	46
3.6. Instrumento de Colheita de Dados	55
3.7. Procedimentos de Colheita de Dados	60
3.7.1. Procedimentos Éticos.....	60
3.7.2. Procedimentos Estatísticos de Dados.....	61
Capítulo 4 –Apresentação e Análise de Dados	63
4.1. Análise Descritiva	63
4.2. Análise Inferencial.....	67
4.2.1. Apresentação dos Resultados Obtidos	67
4.3. Discussão de Resultados.....	73
Síntese Conclusiva.....	75
Bibliografia	79
Anexos	91

Índice de Tabelas

Tabela 1 - Distribuição dos docentes segundo o género.....	47
Tabela 2 - Distribuição dos docentes segundo a idade	48
Tabela 3 - Distribuição dos docentes segundo o estado civil	48
Tabela 4 - Distribuição dos docentes segundo a existência de filhos	49
Tabela 5 - Distribuição dos docentes segundo o número de filhos.....	49
Tabela 6 - Distribuição dos docentes segundo as habilitações	50
Tabela 7 - Distribuição dos docentes segundo o tempo de experiência profissional.....	51
Tabela 8 - Distribuição dos docentes segundo o n.º médio de horas de trabalho por semana	52
Tabela 9 - Distribuição dos docentes segundo o desempenho de uma função de chefia	53
Tabela 10 - Distribuição dos docentes segundo o tipo de chefia.....	53
Tabela 11 - Distribuição dos docentes segundo o nível de ensino que lecciona	54
Tabela 12 - Distribuição dos docentes segundo o vínculo com a organização	54
Tabela 13 - Estatísticas descritivas referentes à escala de trabalho digno..	64
Tabela 14 - Estatísticas descritivas referentes às dimensões da escala de trabalho digno	67
Tabela 15 - T-test do trabalho digno em função do tipo de instituição	68
Tabela 16 - T-test do trabalho digno em função do género	69
Tabela 17 - Correlação de Pearson entre os fatores do trabalho digno e o tempo de serviço	70
Tabela 18 - Médias, teste de Levene e Anova do trabalho digno em função do nível de ensino	71

Tabela 19 - Médias, teste de Levene e Anova do trabalho digno em função do vínculo com a instituição	72
---	----

Índice de Figuras

Figura 1 - Modelo conceptual da relação entre as variáveis.....	45
---	----

Introdução

Com o evoluir dos tempos, surgem várias mudanças a todos os níveis. Existem situações onde essas mudanças surgem de evoluções significativamente positivas, como é o caso, por exemplo, da tecnologia. É importante considerar que apesar de todas as evoluções, os valores fundamentais devem ser mantidos. A competitividade organizacional e empresarial é notória e com base nessa mesma competitividade há elementos que tendem a ficar desvalorizados, esquecidos e, por vezes, negligenciados.

O trabalho digno deveria ser uma exigência, no entanto, é um conceito ainda por explorar. Apesar de ser um elemento chave para o correto e eficaz desempenho do colaborador, como é um elemento que exige o respeito por muitos princípios tende a ser subvalorizado. O trabalho digno é um objetivo da sociedade moderna (Marković, 2012). A OIT tem o trabalho digno como objetivo, considerando o seu compromisso com a justiça social e a representação dos empregadores e colaboradores (Weindling, 1995).

A educação é um setor onde o respeito pelo trabalho digno tem que ser exigido, considerando a importância do papel do docente na evolução, crescimento e aprendizagem das próximas gerações. Apesar da atual desvalorização do papel do docente, em tempos antigos este era visto como um mestre, de onde provinha todo o saber e conhecimento. Efetivamente, este respeito deve ser mantido, considerando todas as exigências que a atualidade e o futuro exigem: profissionais competentes na educação e solidez no projeto educativo. O docente tem como função educar e como missão transmitir cultura às novas gerações (Montero, 2005).

Considerando a relevância destes dois elementos, é objetivo deste estudo perceber a perceção que os docentes têm da sua profissão no âmbito do trabalhado digno e das suas dimensões. Com este estudo pretende-se analisar a vertente da rede escolar pública e da rede escolar privada, percebendo se existem diferenças relevantes entre elas. Um fator que fomentou a curiosidade para o estudo deste tema foi a pouca abordagem que existe do conceito trabalho digno.

Face ao exposto, o presente estudo é composto por duas partes. A primeira parte diz respeito à fundamentação teórica, onde existem dois capítulos. O primeiro capítulo aborda o conceito do trabalho digno e foca a profissão de docente, as suas características, a sua evolução e a sua importância. O segundo capítulo aborda as dimensões que compõem o conceito de trabalho digno, de modo a se conhecer os seus elementos.

A segunda parte do estudo integra, igualmente, dois capítulos, onde se descreve o estudo empírico realizado e onde se analisa e discute os resultados considerando os objetivos definidos. No terceiro capítulo apresenta-se a investigação e a sua metodologia, incluindo a justificação do estudo, os objetivos da investigação, o tipo de estudo, as variáveis, a população e a amostra, o instrumento e procedimentos de colheita de dados. No quarto capítulo apresentam-se e analisam-se os resultados, com a sua respetiva discussão.

Na última fase são apresentadas as conclusões, limitações e sugestões do estudo com base nos resultados obtidos. Termina-se o presente trabalho com as referências bibliográficas e os anexos.

Parte I – Enquadramento Teórico

Capítulo 1 – O Trabalho Digno e a Docência

Atualmente, o mundo encontra-se num momento de transição que se reflete na procura incessante pelo desenvolvimento da competitividade organizacional, o que é um desafio indicado como responsável pela necessidade de qualidade. Assim, é inteiramente pertinente e relevante que se desenvolvam aspetos capazes de favorecer o atendimento e o desenvolvimento do ser humano como um ser multidisciplinar, de modo a reconhecer as suas mais diversas e amplas necessidades (Moretti & Treichel, 2003).

É importante salientar que o ser humano é portador de sentimentos e ambições, cria expectativas, envolve-se, e procura conhecimento em tudo aquilo que desenvolve e realiza. Neste sentido, é necessário que se coloque de lado a ideia de que o ser humano trabalha exclusivamente para a obtenção de um salário, que rejeita sentimentos, que não precisa de crescimento, que não desmotiva com a indiferença dos seus superiores, sendo que estes apenas exigem a execução de tarefas e não o enquadram na realidade da instituição, não permitem o conhecimento de determinadas informações e tratam-no apenas como um elemento no processo de produção (Moretti & Treichel, 2003).

É fundamental que tenhamos conhecimento de que sempre que um colaborador entra na instituição onde trabalha, é um “ser” integrado e indivisível, com vários direitos relacionados com a autoestima e autorrealização. Ser capaz de promover o desenvolvimento de um perfil humano coerente com os padrões deste paradigma emergente, consiste na construção dos alicerces para uma organização inteligente e inovadora, pois respeitar o trabalhador como “ser humano” significa colaborar na construção de um mundo mais humanizado e participar num desenvolvimento sustentável. Investir em qualidade de vida significa investir no progresso da sociedade e da economia global (Moretti & Treichel, 2003).

A Organização Internacional do Trabalho teve a sua origem em 1919 e definiu um compromisso com a justiça social e a representação de empregadores, colaboradores e estados (Weindling, 1995). Esta agência especializada opera dentro do sistema multilateral da Organização das Nações Unidas (ONU), envolvendo mais de trinta instituições afiliadas, onde se inclui a Organização Mundial da Saúde (OMS). No ano de 1999, a OIT gerou a Agenda para estimular abordagens à política económica e social, orientadas para o trabalho digno e com as principais instituições e participantes do sistema multilateral e da economia global (OIT, 2015, citado por Di Ruggiero, Cohen, Cole, & Forman, 2015).

As diretrizes da Agenda abordam: a criação de emprego em nome da redução da pobreza e da desigualdade de rendimentos; a garantia dos direitos no trabalho através de convenções e normas laborais pertinentes, como meios de proteger os direitos dos colaboradores; a extensão da proteção social através da cobertura da segurança social e o trabalho digno para o crescimento e o desenvolvimento pessoal; e a promoção do diálogo social, envolvendo governos, empregadores, colaboradores, uma negociação coletiva e a participação dos colaboradores (OIT, 2015, citado por Di Ruggiero et al., 2015).

De acordo com a OIT, o trabalho digno é fundamental para o progresso e bem-estar económico e social. Apesar da existência da Agenda implicar um consenso sobre o seu significado, ainda existem várias interpretações do trabalho digno na esfera da política global. No entanto, devem ser negociadas as diferentes perspetivas institucionais e as considerações políticas, económicas, sociais e na saúde devem ser equilibradas na pesquisa do conceito (Di Ruggiero et al., 2015).

1.1. Pressupostos e Conceito de Trabalho Digno

O trabalho é fundamental para o progresso económico e social e para o bem-estar da sociedade (Di Ruggiero et al., 2015). Têm sido utilizadas várias medidas do trabalho digno de modo a se conseguir operacionalizar o conceito, tanto para fins políticos como para intervenção, e normalmente têm uma extensão nacional ou regional (Ferraro et al., 2016).

O conceito de trabalho digno é um conceito relativamente novo para a história humana, pois é a necessidade de refletir sobre o trabalho humano não apenas em termos de eficiência, particularmente lucrativa, mas também do ponto de vista da dignidade humana, considerando que o conteúdo do trabalho humano não pode estar em contradição com a dignidade (Marković, 2012). O conceito de trabalho digno está definido e executado no processo de unir a humanidade desde a década de 1920 (Marković, 2012).

As exigências da concretização do conceito são claras no sentido em que está a aumentar o nível de globalização da sociedade, e consequentemente, decorre o processo de realização dos direitos humanos e universais para diminuir o impacto negativo no mundo do trabalho (Marković, 2012). A prática do trabalho digno é inseparável da garantia de condições sociais que respeitem a dignidade humana (Marković, 2012).

Considerando as mudanças históricas no conteúdo e na natureza do trabalho e do

desenvolvimento socioeconómico, o trabalho digno é uma atividade humana a ser realizada (Marković, 2012).

O conceito de trabalho digno vem sendo desenvolvido pela OIT desde 1999, tornando-se foco da sua Agenda (OIT, 1999). Nesse mesmo ano, formalizou o conceito de trabalho digno como uma síntese da sua missão histórica de promover oportunidades para que homens e mulheres obtenham um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas (OIT, 2013).

A OIT define o trabalho digno como o somatório das oportunidades e rendimentos do ser humano; dos seus direitos, voz e reconhecimento; da estabilidade familiar e do desenvolvimento pessoal; e da justiça e igualdade de género (OIT, 2015, citado por Di Ruggiero et al., 2015).

O trabalho digno é determinado como um trabalho altamente eficaz para uma correta produção, para um adequado nível social, para um ambiente seguro e para que cada funcionário fique satisfeito, permitindo que este aplique as suas capacidades em toda a extensão necessária. É um trabalho que defende a proteção dos direitos e da dignidade do trabalhador, adequando a este nível as atividades da organização (Marković, 2012).

Existem quatro valores principais subjacentes à ação da OIT, sendo eles: liberdade, equidade, segurança e dignidade humana, que são expressos através de quatro objetivos estratégicos: 1) normas, princípios e direitos no trabalho; 2) emprego; 3) proteção social; 4) diálogo social (OIT, 2001, 2008).

O trabalho digno é o ponto de convergência dos quatro objetivos estratégicos da OIT: o respeito dos direitos no trabalho; a promoção do emprego; a extensão da proteção social; e o fortalecimento do diálogo social. É, igualmente, uma condição fundamental para a superação da pobreza, para a redução das desigualdades sociais, para a garantia de uma governabilidade democrática e para o desenvolvimento sustentável (OIT, 2013a).

Existem em destaque quatro tarefas estratégicas como pré-requisitos para a conversão do trabalho digno num objetivo global, constando estas em: 1) aumentar as oportunidades de emprego; 2) estabelecer um sistema de emprego e desenvolvimento; 3) fortalecer o sistema de diálogo sobre o desenvolvimento social; 4) e sobre o direito à igualdade (Marković, 2012). É importante considerar que os direitos humanos são as condições prévias do trabalho digno; que o emprego e o trabalho com qualidade é o conteúdo; e que o diálogo social é o processo pelo qual pode ser alcançado (OIT, 2001).

Considerando as limitações do conceito, o Diretor Geral da OIT defende que na atualidade os sistemas de informação utilizados fornecem apenas uma imagem parcial e,

pontualmente, rudimentar dos défices do trabalho digno, ressaltando a importância dos investimentos na conceção e implementação dos dados e de uma base estatística (OIT, 2001).

Apesar da existência da Agenda exigir um consenso sobre o trabalho digno, vários esforços universais para melhorar as condições de trabalho permanecem suspensos, com profundas consequências para a saúde dos colaboradores (Heymann & Earle, 2009).

Nesse sentido, têm sido propostas várias medidas a nível organizacional, regional e nacional, fundamentalmente no âmbito de áreas como a economia, a política e a legislação, utilizando-se diversos índices, indicadores e questionários. Com base nessas medidas, procedeu-se à inclusão da Agenda de trabalho digno nas políticas dos membros da OIT (Ferraro, Pais, dos Santos, & Moreira, 2016). Com base na disponibilidade destas medidas, surge uma maior capacidade de concentrar esforços na redução da pobreza e no alinhamento internacional com a “Agenda de desenvolvimento, incluindo os objetivos de desenvolvimento do Milénio” (OIT, 2008).

O trabalho é um fenómeno inerentemente social, económico e de saúde e, por esse motivo, o conceito de trabalho digno da OIT baseia-se nos princípios dos direitos humanos, do género, da equidade social e da saúde, envolvendo o direito a usufruir do mais elevado nível possível de saúde física e mental (Di Ruggiero et al., 2015)

Vários autores, na tentativa de configurar as suas medidas do trabalho digno, apresentam diferentes conteúdos que foram selecionados como dimensões centrais do conceito de trabalho digno (Ferraro et al., 2016).

Standing (2002) centrou-se na segurança, ou seja, segurança no mercado de trabalho, segurança do emprego, segurança do trabalhador, segurança no trabalho, segurança na reprodução de competências, segurança do rendimento, etc.

Bonnet, Figueiredo e Standing (2003) reforçaram, de igual modo, a importância da segurança e, segundo estes autores, na conceção do trabalho digno está implícita a exigência de segurança básica para todos, seja na sociedade, no local de trabalho e para todos os colaboradores individualmente.

Segundo Fields (2003), os empregos adequados e os níveis admissíveis de remuneração são os mais representativos das designadas normas fundamentais do trabalho.

Vários outros autores têm tido a preocupação com a necessidade de concretizar o conceito de trabalho digno de forma a este ser compreensível por todos os elementos envolvidos nas relações de trabalho, sendo que quatro critérios foram propostos: 1)

relevância do conceito; 2) interpretação facilmente comunicada; 3) disponibilidade de dados para diferentes países: industrializados, em desenvolvimento e em transição; 4) um nível razoável de comparabilidade internacional (Anker, Chernyshev, Egger, Mehran, & Ritter, 2003).

As diferenças entre países e medidas afetam, de uma forma negativa, o rigor da informação, tornando difícil a comparação entre países (Anker et al., 2003) e dificultando igualmente a criação de um único índice análogo ao índice de desenvolvimento humano (Anker, Chernyshev, Egger, Mehran, & Ritter, 2002, & Godfrey, 2003). No entanto, apesar das diferenças entre países e medidas, existem princípios e direitos fundamentais no trabalho (Anker et al., 2002, OIT, 2001, 2008, 2013a), que defendem a existência de medidas universais (Ferraro et al., 2016).

As discussões acerca do trabalho digno sugerem, frequentemente, que se trata de mais de uma orientação para atingir esse objetivo do que propriamente de um objetivo a ser alcançado. No entanto, para as diretivas metodológicas e práticas é necessário apresentar, de modo mais ou menos sistemático, os conteúdos básicos, ou seja, os elementos cuja execução deve ser alcançada. Especificamente, essa execução contribui para a definição de trabalho digno, facilitando o índice de realização (Marković, 2012).

Com base nesta abordagem, o trabalho digno pode ser definido como um trabalho altamente qualificado; capaz de atingir de forma plena uma adequada produção e adequadas condições sociais; permitindo a expressão dos conhecimentos e habilidades dos colaboradores; mantendo condições de trabalho seguras e protegendo os direitos e a dignidade humana (Marković, 2012).

1.2. A Profissão Docente

A profissão de docente não compreende apenas dirigir-se à sala de aula e lecionar os conteúdos programáticos pré-definidos, pois, na atualidade, é-lhe exigido o desempenho de múltiplas tarefas, como a organização de atividades extracurriculares (Gordon, 2000), a preparação das aulas, a correção e avaliação dos trabalhos dos alunos, a preparação e participação em reuniões, a receção dos encarregados de educação, a vigilância, a tutoria (Tardif & Lessard, 2005) e, ainda, a preocupação com determinados problemas administrativos do seu estabelecimento de ensino.

1.2.1. O Que é Ser Docente

O docente é entendido como uma pessoa oficialmente encarregada de orientar ou de dirigir as experiências de alunos, numa instituição pública ou privada, contribuindo para o seu crescimento e desenvolvimento, devido à sua experiência e aos seus estudos num domínio particular (Good, 1959, citado por Maia, 2010). Ser docente é ter a função de educar e a missão de transmitir cultura às novas gerações, desenvolvendo o seu trabalho dentro de uma instituição (Montero, 2005). Segundo a Organização das Nações Unidas para a Ciência, Educação e Cultura (UNESCO), o conceito de docente é compreendido como “todas as pessoas que, nas escolas, têm a seu cargo a educação dos alunos” (Landsheere, 1979, citado por Maia, 2010). Segundo Santiago (2006), o papel do professor não é apenas o de transmissor de informação, mas um mediador de aprendizagem.

Ser professor é uma função pluridimensional, complexa e de risco, existindo o risco de esgotamento físico ou mental, considerando as dificuldades materiais e psicológicas associadas ao seu trabalho. Estas dificuldades, para além de poderem afetar a saúde pessoal, parecem constituir uma razão essencial dos abandonos desta profissão já verificados (OIT, 1981, citado por Maia, 2010; Vieira & Relvas, 2003). A OIT (1981) citado por Maia (2010), propõe indicações de modo a tornar o ambiente e a atividade dos docentes mais agradável, eficaz e gratificante: considerar o número de alunos por turma; promover o ensino personalizado; evitar a sobrelotação das escolas; rever continuamente as condições do material pedagógico, tal como outros recursos indispensáveis ao trabalho docente e à inovação; e elaborar horários letivos considerando a não ocorrência de trabalho excessivo para os docentes (Seco, 2002).

O trabalho do docente desenvolve-se na dimensão profissional, social, do desenvolvimento de ensino e aprendizagem, de participação da escola e relação com a comunidade e desenvolvimento pessoal (Sardo, 2010).

1.2.2. Funções e Competências do Docente

Pessanha, Barros, Sampaio, Serrão, Veiga e Araújo (2010) mencionam que a função do professor é ser o intermediário entre os conteúdos de aprendizagem e os estudantes. As funções dos docentes podem ser de foro pessoal, social, cívico,

profissional, cultural e de substituição da família (Patrício 1989, citado por Jesus, 2002). Segundo Sardo (2010), as funções dos docentes compreendem: a preparação dos alunos para as provas; a inclusão de todos os alunos, inclusive alunos com deficiências; a abordagem à educação sexual; a preparação dos alunos para o mercado de trabalho, etc.

Segundo Sardo (2010) e Gordon (2000), o papel do professor é participar nos projetos educativos da escola, colaborar com todos os intervenientes da escola, interagir com as famílias e valorizar a escola. O professor também deve ter disponibilidade para ouvir o aluno, dar estímulos positivos aos alunos, entender as suas opiniões, dificuldades e respeitar as diferenças.

Planear o ano letivo, debater propostas institucionais, definir metas e objetivos, procurar e seleccionar materiais e informação, diagnosticar e analisar a realidade dos alunos, dar aulas, lidar com a ansiedade escolar e acompanhar o processo de desenvolvimento dos alunos, são também tarefas docentes (Ferreira, 2013; Gordon, 2000). Gordon (2000) acrescenta como função do docente comunicar com os colegas, comunicar com os pais e adaptar-se ao meio ambiente.

Gran, Fritzell e Löfqvist (n.d., citado por Maia 2010) definem as funções dos docentes em cinco fatores: socio-emocional, cognitivo, método-material, cooperação e desenvolvimento.

Delimitar quais as funções reais dentro desta profissão torna-se cada vez mais difícil, na medida em que a maior parte delas não são definidas pelos docentes, ou estes não têm um papel ativo na sua conceção. Estes profissionais deparam-se, ainda, com vários constrangimentos diariamente, como: número elevado de alunos por turma; sobrecarga horária devido a atividades letivas e não letivas; reduzido ou inexistente material didático; etc. (Maia, 2010). Assim, as funções do docente podem agrupar-se em dois grupos: as clássicas ou tradicionais e as atuais. As funções clássicas implicam transmitir informações, ministrar conhecimentos e valores e classificar. As funções atuais referem-se a avaliar, animar, investigar e moderar (Gil, 2007, citado por Maia, 2010). Considerando as abordagens anteriores, estas enquadram-se na medida em que os professores são atualmente mais responsáveis pela promoção do desenvolvimento pessoal, social e cognitivo dos seus alunos, transmitindo-lhe conhecimentos, ajudando a integrá-los na sociedade cívica e no mundo profissional.

O professor, para desempenhar a sua função, precisa de ter competências (Sardo, 2010). Competência é utilizar adequadamente os recursos e os conhecimentos para enfrentar eficazmente as situações do dia a dia, na instituição; é ter iniciativa e assumir

responsabilidades; é agir com sabedoria; é o saber e a ação para solucionar problemas em situação de trabalho (Magalhães, Oliveira, & Duarte, 2010).

Vários autores defendem inúmeras competências dos docentes e nesse sentido abordam-se apenas alguns deles.

Braslavsky (1999, citado por Sousa, 2016) apresenta cinco competências: 1) a competência pedagógico-didática (capacidade de conhecer, selecionar, utilizar e avaliar estratégias); 2) a competência institucional (capacidade de articulação entre a política e o sistema educativo); 3) a competência produtiva (capacidade de intervir no mundo atual); 4) a competência interativa (capacidade de aprender e compreender); 5) a competência especificadora (capacidade de desenvolver trabalho interdisciplinar).

Perrenoud (2000) refere dez competências gerais dos docentes: 1) organizar e dirigir situações de aprendizagem; 2) administrar projetos de aprendizagem; 3) envolver os alunos na sua aprendizagem; 4) trabalhar em equipa; 5) participar na administração da escola; 6) informar e envolver os pais; 7) utilizar as novas tecnologias; 8) enfrentar deveres e problemas da profissão; 9) administrar a sua própria formação contínua; 10) fazer evoluir dispositivos de diferenciação.

A primeira competência diz respeito a promover uma aprendizagem significativa e um ensino organizado, conseguindo o envolvimento dos alunos, utilizando estratégias pedagógicas diferenciadas e assegurando a realização de atividades educativas (Sardo, 2010). É importante que para além dos conhecimentos, o docente domine os conteúdos lecionados (Conceição & Sousa 2012, citado por Maia, 2010). A segunda competência implica o respeito pela individualidade do aluno (Sardo, 2010), sendo que devem ser propostas situações que favoreçam a sua aprendizagem (Conceição & Sousa 2012 citado por Maia, 2010). A terceira competência evidencia a capacidade de motivar os alunos para a aprendizagem contínua, mantendo ativo o interesse e desenvolvendo a inteligência emocional (Sardo, 2010). A quarta competência refere-se ao dever do docente de promover a cooperação e o bom relacionamento entre todos, a partilha de informação, a reflexão sobre o trabalho individual e coletivo, evitando o individualismo profissional (Sardo, 2010), reforçando que a cooperação é um valor profissional (Conceição & Sousa, 2012, citado por Maia, 2010). A quinta competência implica a colaboração do professor na organização da escola, cumprindo os regulamentos, executando os planos e projetos educativos (Sardo, 2010). A sexta competência faz referência ao respeito a ter pelos pais e/ou encarregados de educação, à promoção da sua participação ativa no desenvolvimento e percurso escolar dos educandos, nomeadamente em ações específicas (Sardo, 2010),

incluindo dirigir reuniões (Conceição & Sousa, 2012, citado por Maia, 2010). A sétima competência diz respeito à adequação das tecnologias de modo a desenvolver as competências dos alunos e facilitar a aprendizagem, diversificando estratégias e novas experiências de ensino (Sardo, 2010). A oitava competência está relacionada com a forma de encarar a profissão depois da democracia (Sardo, 2010), focando a necessidade de inculcar valores, como a não discriminação e apostar na prevenção da violência (Conceição & Sousa, 2012, citado por Maia, 2010). A nona competência diz respeito à formação inicial - início no mercado de trabalho, com novos colegas, novos alunos – à formação especializada – educação especial ou formação de docentes – e à formação contínua – aperfeiçoamento e desenvolvimento da carreira (Sardo, 2010), pois é importante a melhoria contínua das práticas de ensino (Conceição & Sousa, 2012, citado por em Maia, 2010). A décima competência relaciona-se com a existência de um público-alvo diferente, considerando que a globalização permitiu a junção de alunos de, por exemplo, países diferentes, com características diferentes, com visões e vivências distintas e é importante a escola respeitar e adaptar-se a essas diferenças (Sardo, 2010).

As competências mais importantes são as interpessoais, a capacidade didático-pedagógica, a abertura à inovação e a contribuição para o desenvolvimento dos alunos, a comunicação de conteúdos, o trabalho de equipa e a ética (Magalhães, Oliveira, & Duarte, 2010, citado por Sousa, 2016).

Os professores enfrentam, assim, vários desafios, sendo que um desses desafios é contribuir para a renovação da profissão e do sistema de ensino (Perrenoud, 2000). Outro desafio é o ato de ensinar e de fazer aprender, a capacidade de partilhar saberes e experiências (Leite & Fernandes, 2010). Tornar a escola mais moderna, adaptar-se à sociedade e a redefinição do trabalho do docente são igualmente desafios importantes.

Relacionados com o ensino, são vários os problemas: o número elevado de alunos por turma, a desmotivação dos alunos, a individualidade no ensino, os ritmos de aprendizagem e a indisciplina (Cosme, 2009), entre outros.

1.2.3. Evolução da Profissão

Na atualidade, a docência é considerada uma das profissões mais difíceis e que comporta inúmeros riscos, a nível físico, psicológico e social, o que é perceptível na

preocupação da OIT, que a considerou, em 1982, uma profissão com risco físico e mental (Chambel, 2005, citado por Maia, 2010).

Em décadas anteriores, os docentes eram vistos como uma das classes mais favorecidas da nossa sociedade, a nível económico, social e intelectual. Os principais agentes culturais das aldeias e vilas eram os professores do então designado ensino primário, em conjunto com os elementos do clero, e nas cidades eram os professores do ensino secundário, dos reconhecidos liceus, que detinham essa principalidade (Maia, 2010).

Atualmente, esta situação não se verifica, sendo que ser professor é uma profissão com baixo estatuto, situação entendida pelos próprios professores, como comprova o estudo de Amiel (1980, citado por Maia, 2010). Este declínio, constando a perda de prestígio da profissão, tem a sua origem em vários fatores como a democratização e obrigatoriedade do ensino, a integração de docentes com qualificações não específicas e com pouca experiência, o uso inadequado dos meios de comunicação, etc. (Maia, 2010).

A democratização e a obrigatoriedade do ensino originaram o aumento do número de alunos, de escolas e de professores, o que permitiu combater o analfabetismo, tornando a escolaridade obrigatória e gratuita para toda a população (Maia, 2010). Neste sentido, surgem questões a diferentes níveis, sendo que a escola deixa de ser entendida como um meio de desenvolvimento pessoal e intelectual e é vista como uma obrigação.

A necessidade de integrar mais docentes, ingressando estes em escolas profissionais com qualificações não específicas para o ensino, deprecia assim a índole essencialmente vocacional desta profissão.

Considerando a mesma ordem de ideias, características como docentes maioritariamente do sexo feminino e cada vez mais jovens, para quem a docência consiste muitas vezes no primeiro emprego de inúmeros recém-licenciados, explicam igualmente o declínio desta profissão. Os meios de comunicação social, essencialmente a internet, têm também contribuído para esta situação. Por um lado, podem ser um método de apoio ao estudo e à pesquisa, tanto para alunos como para professores, mas, por outro lado, por promoverem uma constante desvalorização do papel do professor como transmissor de conhecimentos. Leite (2009) refere que o professor deve ser mais ágil, mais atento e saber utilizar as novas tecnologias.

A existência de novas funções implica uma diminuição do tempo para o desempenho da sua tarefa fulcral, o ensino. Segundo um estudo de Hargreaves (1998, citado por Gil, 2007), os professores indicam utilizar demasiado tempo com burocracia

exagerada, planeamento excessivo das atividades a realizar e controlo rigoroso de todas as ações executadas. Em resumo, o fator que mais tem contribuído para este declínio é a transformação dos valores sociais, pois atualmente o estatuto social é medido de acordo com a remuneração, desvalorizando-se os valores humanos e intelectuais do passado, onde os professores eram elementos essenciais da sociedade e cultura, devido aos seus estudos e conhecimentos.

Assim, o professor tem de ser otimista e dinâmico, desenvolver a sua atividade com criatividade, comunicar com os alunos, colegas e todos os outros atores educativos, analisar as causas e consequências dos problemas sociais, controlar a emotividade e o stress, refletir e melhorar a sua prática profissional (Romans, Petrus, & Trilla, 2003).

É importante que os professores, para a sua motivação, considerem o seu trabalho reconhecido, valorizado e respeitado, ou seja, que a sua profissão seja um trabalho digno.

Capítulo 2 – As Dimensões do Trabalho Digno

De seguida, apresentamos os onze elementos substantivos do conceito trabalho digno desenvolvido pela OIT. Relativamente a estes onze elementos foram identificados quatro aspetos principais do trabalho digno, que são desafios para os diferentes agentes que operam na sociedade: 1) a responsabilidade partilhada entre os diferentes agentes sociais; 2) as diferenças culturais na expressão “trabalho digno”; 3) o carácter evolutivo do conceito decorrente do avanço do conhecimento científico e 4) a interdependência global nos locais e ambientes onde operam os agentes sociais (Ferraro, Pais, & Dos Santos, 2015).

2.1. Oportunidades de Emprego

O trabalho digno é um objetivo global da sociedade moderna e está bem definido e realizado no processo de unir a humanidade desde a década de 1920 (Marković, 2012).

As exigências da concretização do trabalho digno são impostas na medida em que a humanidade está a ser globalizada, ou seja, o nível de globalização da sociedade tem aumentado, tornando-se tendencialmente uma mega sociedade (Marković, 2012).

Existem dois problemas globais da sociedade moderna capazes de influenciar o conceito de trabalho digno: o desemprego e a pobreza (Marković, 2012). Estes dois problemas são interdependentes e estão interrelacionados e a necessidade da sua resolução em termos globais é reconhecida como um pré-requisito para o trabalho digno (Marković, 2012). Neste sentido, é importante considerar o ponto de vista da Assembleia Geral (2000) das Nações Unidas sobre o desenvolvimento e apoio social e o programa “Trabalho digno da OIT” e as suas posições comunicadas na sessão de 1970, indicando a sua disponibilidade para apoiar no sentido de uma globalização equitativa, com o intuito de atingir os objetivos de emprego e trabalho digno, de uma forma plena e produtiva, e garantir os princípios e direitos fundamentais no trabalho (Marković, 2012).

Contribuindo para o crescimento económico através de uma maior produtividade, o trabalho digno é um elemento significativo de conciliação do crescimento económico e do progresso social (Marković, 2012).

A criação de oportunidades de emprego é um elemento fundamental para o trabalho digno. Este elemento é o que abrange mais indicadores dentro do trabalho digno. Inclui

indicadores como a procura de emprego e a medição da qualidade de emprego, ambos abordando aspetos importantes relacionados com as condições do mercado para colaboradores, potenciais colaboradores e empregadores (OIT, 2009).

A nível económico, envolve todos os tipos de atividade económica, desde trabalho independente, o trabalho formal e informal, entre outros (OIT, 2002).

A nível macroeconómico existe uma dualidade de abordagens (Ferraro et al., 2015). Uma abordagem positiva surge: ao nível da utilização de mão-de-obra; ao nível de setores que geram emprego; ao nível de setores que são produtivos; etc. Surge uma abordagem negativa no que diz respeito: à falta de oportunidades de emprego; à população economicamente ativa que se encontra desempregada; a situações de subemprego, onde a falta de recursos financeiros ou qualificação profissional impede ingressar no mercado de trabalho (Ferraro et al., 2015).

A nível organizacional, existe a necessidade de as oportunidades de trabalho serem compatíveis com a viabilidade comercial.

Deste modo, esta componente deve ser analisada considerando todo o ecossistema onde ocorrem as interações que criam impacto direto ou indireto nas oportunidades de emprego. Se por um lado é um elemento estreitamente relacionado com o mercado e com as condições socioeconómicas, por outro, encontra-se relacionado com uma perspetiva de crescimento e expansão de negócio (Ferraro et al., 2015).

Apesar de podermos considerar intervenções a nível organizacional para criar emprego, estas intervenções requerem um equilíbrio na interação entre os vários agentes comunitários, porque a criação de oportunidades de emprego não pode ser responsabilidade de um único agente social. Desde agentes políticos, que definem políticas compatíveis com a criação de oportunidades de emprego, a líderes organizacionais, ou seja, empresários empreendedores, a colaboradores individuais, que têm o dever de contribuir para a criação de riqueza, partilham a responsabilidade pela criação de oportunidades de emprego (Ferraro et al., 2015).

2.2. Rendimentos Adequados e Trabalho Produtivo

Considerando a complexidade do trabalho nas organizações, as suas múltiplas e variadas exigências, os novos ambientes de produção e a competitividade crescente no mundo dos negócios, é evidente a necessidade de valorização dos colaboradores e de

gerar condições favoráveis para maximizar o seu desempenho e a sua satisfação no trabalho (Tamayo & Paschoal, 2003).

Observam-se, nas pesquisas e nas práticas organizacionais, mudanças importantes nas estratégias motivacionais utilizadas nas organizações (Tamayo & Paschoal, 2003). A tendência é substituir as estratégias centradas na recompensa associada ao desempenho esperado (Steers & Porter, 1991; Schiehl & Morissette, 2000) por um estilo de vida organizacional que promova o bem-estar e a felicidade do colaborador no trabalho (Erez, Kleinbeck, & Thierry, 2001).

A motivação laboral é uma das áreas em estudo constante, orientada por uma abordagem positiva e humanizadora do ambiente de trabalho, pretendendo encontrar soluções para o trabalhador satisfazer as suas necessidades no trabalho e se realizar profissionalmente (Tamayo & Paschoal, 2003).

As teorias motivacionais podem ser entendidas como uma tentativa incessante e progressiva para identificar fontes de prazer que o trabalhador encontra ou pode encontrar no seu ambiente de trabalho, sendo que essas fontes podem encontrar-se no próprio trabalhador, no ambiente de trabalho e na interação entre os dois (Tamayo & Paschoal, 2003).

A OIT assume este elemento como muito importante para o trabalho digno porque considera que para muitas pessoas a característica mais importante do trabalho é a remuneração. O princípio “Salário digno” é mencionado no preâmbulo da Constituição da OIT (Anker et al., 2002).

Os rendimentos podem incluir o salário, o pagamento por horas extra, prémios e outros descontos permitidos ao empregado a à sua família, que podem representar formas de pagamento. Não são considerados pela OIT como rendimento adequado as contribuições para a segurança social ou outros subsistemas e benefícios recebidos com base nos mesmos. Também não são consideradas as indemnizações, inclusive por fim de contrato (OIT, 2013b).

Este elemento tem uma abordagem estática que está relacionada com a consideração do rendimento adequado, sem qualquer sentido evolutivo. Por outro lado, tem uma abordagem dinâmica a que Anker et al. (2002) se referem como a capacidade do indivíduo melhorar o seu trabalho e rendimento futuro através de formação adicional, ou seja, investir em educação e formação direcionada à sua função ou direcionada para o seu desenvolvimento pessoal e consequentemente aumentar os seus rendimentos.

A relação existente entre a motivação, o comportamento e o desempenho é

estabelecida espontaneamente, seja por cientistas ou por a população leiga sobre o assunto (Tamayo & Paschoal, 2003). O comportamento do ser humano é entendido como sendo provocado e guiado pelas suas próprias metas e nesse sentido realiza um esforço para atingir determinado objetivo (Tamayo & Paschoal, 2003).

A motivação no trabalho manifesta-se pela orientação do colaborador para realizar com prontidão e precisão as suas tarefas e persistir na sua execução até conseguir o resultado previsto ou esperado (Tamayo & Paschoal, 2003).

O trabalho produtivo é a contribuição positiva para a criação de valor através do trabalho, o que requer o desempenho do indivíduo e a criação de um contexto que permita esse desempenho, por parte das organizações (Ferraro et al., 2016).

Exigem-se políticas públicas e leis por parte dos políticos, de modo a que promovam o desenvolvimento de competências e não impeçam o desempenho de um trabalho produtivo (Ferraro et al., 2016).

Concluiu-se que é evidente a relação entre estes dois elementos, pois quando envolvidos em programas de instrução e desenvolvimento, os indivíduos reforçam a sua empregabilidade (Rothwell & Arnold, 2007; Rothwell, 2015) e simultaneamente conseguem trabalho produtivo e rendimentos adequados (Ferraro et al., 2016).

Segundo Weiss (1991), as pessoas trabalham por recompensas, que não precisam ser tangíveis, como o dinheiro, mas podem ser intangíveis, como, por exemplo, permitir que um colaborador seja líder de um grupo.

É pressuposto básico que as estratégias de motivação laboral são mais eficientes quando equivalem diretamente a metas e valores do trabalhador (Tamayo & Paschoal, 2003).

Segundo Moretti e Treichel (2003), o ser humano desmotiva em várias situações: por existirem obstáculos no seu trabalho; por não entenderem o que se espera delas; pela avaliação do seu trabalho; etc. Os obstáculos mais sérios têm origem nos seus chefes ou coordenadores de equipa: uns por serem excessivamente exigentes ou outros por não exigirem nada; não fornecem os recursos necessários para a concretização de tarefas; não são coerentes nas expectativas e alteram-nas com frequência; têm uma constância excessiva nas expectativas e tornam-se inflexíveis, não sendo capazes de enfrentar as alterações nas condições de trabalho; não são sensíveis às necessidades dos colaboradores (Moretti & Treichel, 2003).

A falta de capacidade ou de habilidade do colaborador, forma uma barreira

enquanto que a organização ergue barreiras quando não proporciona formação, oportunidades de carreira ou recompensas apropriadas (Moretti & Treichel, 2003).

Conseguir o máximo e o melhor dos outros quer dizer que se deve estabelecer padrões elevados, mas razoáveis, deve reconhecer as suas próprias responsabilidades, bem como a dos colaboradores, e deve deixar que estes sejam retribuídos pelo mal resultado, ou recebam a recompensa pelo sucesso (Weiss, 1991). O conhecimento do perfil motivacional do trabalhador permite o desenvolvimento de programas diferenciados de motivação dentro da organização, procurando dar resposta às metas de diferentes colaboradores (Tamayo & Paschoal, 2003).

Para Gonçalves (1998), o trabalho regido apenas com base em princípios económicos nunca conduzirá ao pleno desenvolvimento do ser humano, e este desenvolvimento será apenas possível quando, a par de diretrizes técnicas, o trabalho for regulado por imperativos de natureza ética.

O ser humano desempenha as suas funções no trabalho para receber uma remuneração e é fundamental considerar a qualidade de vida no trabalho. O homem é colaborador para trabalhar e pelo seu trabalho recebe uma remuneração. Interessa averiguar a qualidade de vida no trabalho, na vida profissional, e não na vida privada. O indicador desta humanização pela via salarial tem de ser proporcional ao que se faz no trabalho e não à manutenção da sua vida fora. Desta forma, mesmo que o trabalho se constitua num meio socialmente aceite, para que os seres humanos garantam a sua sobrevivência através da remuneração, a mensuração da qualidade de vida no trabalho deve se ater ao que se faz na organização para recebê-lo (Moretti & Treichel, 2003).

2.3. Tempo Adequado de Trabalho Digno

Em 1919, na primeira convenção da OIT, trata-se o horário de trabalho, também considerado anteriormente na introdução da Constituição da OIT (OIT, 1946).

A abordagem do tempo de trabalho tem várias vertentes, maioritariamente relacionadas com a saúde dos colaboradores: saúde psicológica, acidentes de trabalho, desenvolvimento de doenças profissionais a longo prazo (Ferraro et al., 2016).

Em termos de saúde psicológica, quando não existe uma correta gestão do tempo de trabalho, surgem problemas a diversos níveis. Essa gestão inadequada pode interferir

e prejudicar o equilíbrio da relação entre o trabalho e a vida pessoal do colaborador (Ferraro et al., 2016).

É exigido cada vez mais aos colaboradores dedicação no trabalho realizado, o que pode comprometer indiretamente o horário de trabalho (Ferraro et al., 2016). O emprego com horário parcial ou a redução de horário de trabalho facilita a entrada ou reentrada dos profissionais para o mercado de trabalho, mas, por outro lado, pode ser um emprego inadequado devido às suas características (Anker et al., 2002).

O tempo de trabalho é influenciado pela capacidade de a comunidade gerar riqueza e pelas condições ambientais, que podem interferir e influenciar. É um elemento que, mais uma vez, requer a análise da complexidade de mecanismos que o determinam. Portanto, é importante verificar a responsabilidade organizacional e o tempo de trabalho (Ferraro et al., 2016).

Segundo Barbosa, Drach e Corbella (2014), uma intervenção eficaz e sustentável requer a intervenção de múltiplos agentes, tais como políticos, líderes organizacionais e colaboradores individuais.

2.4. Equilíbrio Entre a Vida Profissional, Pessoal e Familiar

O papel profissional e o papel familiar são, claramente, dos aspetos fundamentais na vida de um indivíduo (Barnett & Hyde, 2001). O equilíbrio na interação entre a vida profissional e familiar é política pública em diversos países (Ferraro et al., 2016).

Segundo Méle (1989) e Allen, Cho e Meier (2014) esse equilíbrio é um aspeto crítico para muitos profissionais.

É evidente que o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal tem adquirido peculiar importância para as instituições, para as empresas, para as famílias e para os próprios indivíduos (Pichler, 2009), pois, cada vez mais, é uma constante o trabalho influenciar a vida familiar e/ou a família influenciar o trabalho (Santos & Gonçalves, 2011). Vários estudos empíricos surgem da necessidade de conciliar a esfera profissional e familiar, situação que os colaboradores estão empenhados em concretizar (Silva, 2007).

Inicialmente, o estudo de cada um dos elementos era separado. O trabalho e a família eram considerados como esferas independentes e sem qualquer tipo de relação (Frone, Russell, & Barnes, 1995). Porém, recentemente, verifica-se um crescente benefício na relação e correlação entre estas duas esferas (Clark, 2000).

Atualmente, é um desafio analisar os processos que unem estas duas esferas e os efeitos que cada uma delas pode ter na outra e no próprio indivíduo (Aryee, Srinivas, & Tan, 2005).

É também um elemento diretamente relacionado com a questão da igualdade de género no trabalho (Anker et al., 2002). Novos desafios foram criados para as atuais gerações portuguesas devido às alterações na configuração familiar e à composição de género da força laboral (Aboim, 2003).

O equilíbrio entre a esfera profissional e familiar é preocupação do quadro da União Europeia devido às crescentes dificuldades expostas pelas famílias, em particular das famílias de duplo-rendimento, na gestão satisfatória dos papéis familiares e profissionais (Torres, 2004).

É importante referir a importância da relação da igualdade de género com a gestão adequada de tempo, com as oportunidades para mulheres e homens no mercado de trabalho e com a remuneração adequada sem discriminação (Ferraro et al., 2016).

Segundo Guerreiro e Abrantes (2007), um estudo confirma que a questão da conciliação entre a vida profissional e familiar permanece, essencialmente, uma questão feminina.

Segundo Ferreira (2002), a introdução da mulher no setor laboral origina vários custos sociais, como: i) o acumular de duas responsabilidades (profissional e familiar), por não existir uma mudança de mentalidades reconsiderando a divisão do trabalho e das responsabilidades familiares; ii) o abdicar, por parte das mulheres, de questões fundamentais da vida, como o adiamento ou renúncia à maternidade e o casamento tardio; iii) o inibir do desenvolvimento e afirmação de uma identidade feminina, consentindo modelos profissionais masculinos.

Para a mulher, o aumento de número de mulheres a trabalhar traduz um acumular das funções familiares com as responsabilidades do trabalho e no caso do homem, é exigido um maior envolvimento nas tarefas familiares (Allen, Herst, & Bruck, 2000; Kinnuen & Mauno, 1998; Perista, 2002; Premeaux, Adkins, & Mossholder, 2007; Santos & Gonçalves, 2011).

A questão da igualdade de género está também relacionada com o diálogo social e com a representatividade dos colaboradores, sendo que mulheres e homens parecem estar presentes de maneiras distintas no local de trabalho (Ferraro et al., 2016).

Em Portugal, as mulheres continuam a ser as principais responsáveis pelas atividades do seio familiar (Santos, 2008), no entanto, é cada vez mais uma constante a

mulher desempenhar um trabalho remunerado, deixando de desempenhar o papel de dona de casa a tempo inteiro (Torres, 2004). Neste sentido, é igualmente fundamental considerar, nesta questão, o impacto ao nível da segurança social, focando alguns tipos de apoio ao trabalhador, como por exemplo, o direito à licença de maternidade e paternidade (Ferraro et al., 2016). No caso das mulheres portuguesas, o estatuto de empregadas não é alterado com a maternidade, mantendo o trabalho a tempo inteiro, no entanto, a nível europeu, países como a Dinamarca e Holanda, após a maternidade as mães optam por trabalhar a tempo parcial (Silva, 2007). A maternidade apresenta-se como um obstáculo à progressão da carreira profissional das mulheres e, atualmente, ainda se mantêm crenças de que as mulheres são mais indicadas para os trabalhos domésticos e os homens para o mercado de trabalho (Guerreiro & Abrantes, 2007; Torres, 2004).

Para analisar adequadamente o progresso das taxas de participação feminina, o estado civil e o número de filhos são indicadores a considerar. Segundo Torres (2004), na perspetiva do padrão tradicional, as mulheres podiam trabalhar enquanto solteiras, mas no caso de casamento ou de nascimento de um primeiro filho deveriam abdicar da atividade profissional (Torres, 2004).

Outro aspeto relevante para este equilíbrio entre a vida profissional, familiar e pessoal diz respeito ao papel ocupado pela criança, pois, atualmente, ter uma criança implica um investimento ao nível de afetos e de bem-estar material, considerando os longos percursos escolares com vista à sua inserção socioprofissional (Almeida, Guerreiro, Lobo, Torres, & Wall, 1998).

Para Silva (2007), o envolvimento ativo expectável dos pais para com as crianças torna o período laboral mais problemático, pois é necessário lidar a nível profissional com mais exigências e mais tempo de trabalho e a nível familiar existe a necessidade de dispor de mais tempo (Silva, 2007). Estas dificuldades são mais notórias no sexo feminino, considerando a alteração do perfil da mulher, que é muito diferente do século passado, pois estas encontram-se em maior número no mercado de trabalho. Para além do trabalho e da ocupação de cargos de responsabilidade, tal como os homens, a mulher acumula, ainda, as tarefas tradicionais definidas pela sociedade: mãe, esposa e dona de casa. Atualmente, é visível que as mulheres continuam a valorizar a vida familiar, mas ao mesmo tempo, existe a valorização do seu desempenho profissional (Torres, 2004).

As alterações ao nível dos objetivos familiares, profissionais e parentais contribuem para o aumento de exigências para com os indivíduos, pois estes desempenham um maior número de papéis com exigências e recursos diferentes (Silva,

2007).

O estudo que analise a gestão destes papéis e das consequências individuais, familiares e profissionais pode permitir conhecer benefícios para compreender a vida familiar e desenhar novas políticas sociais e organizacionais ajustadas às atuais configurações sociais (Pereira, 2012).

Devido às atuais alterações sociais, particularmente as crescentes exigências familiares e profissionais, é evidente o aumento da dificuldade de conciliação entre estes dois domínios (Santos, 2008). Em Portugal considera-se que os maridos devem, igualmente, dedicar-se à família, colocando os interesses desta acima de outros interesses (Poeschl, 2000). Perista (2002) demonstra através de um estudo que as mulheres portuguesas desempenham a maioria das tarefas familiares e domésticas, a par do seu estatuto profissional, seja qual for a área de trabalho.

A conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal surge como uma consequência das alterações sociais ocorridas nos países industrializados. A entrada da mulher no mercado de trabalho e o aumento do número de papéis pela qual é responsável criaram a necessidade do aumento da participação dos homens na realização de tarefas não remuneradas (embora este aumento seja ainda muito reduzido e insuficiente para haver equilíbrio na distribuição das tarefas domésticas) (Aboim, 2003).

Este elemento é difícil de definir quanto ao equilíbrio entre o trabalho, a família e a vida pessoal, pois existem diferenças notáveis entre indivíduos, culturas e países (Ferraro et al., 2016). No entanto, uma conclusão geral pode ser estabelecida na forma como este elemento é definido e operacionalizado (Ferraro et al., 2016). Surge, mais uma vez, a necessidade de analisar os determinantes da dinâmica complexa como um todo e determinar estratégias de intervenção através dos vários agentes: setor empresarial, políticos, colaboradores individuais e outros (Ferraro et al., 2016).

2.5. Trabalho Abolido

Segundo Moretti e Treichel (2003), o trabalho é entendido como não tendo qualidade de vida e como não sendo humano.

O trabalho indesejado na sociedade atual configura-se de uma forma totalmente fragmentada e sem sentido, burocratizada, cheia de normas e rotinas ou repleta de exigências e em conflito com a vida social ou familiar (Rodrigues, 1994).

Embora seja dada ênfase às novas tecnologias de produção e a outras ferramentas com mais qualidade, constata-se, facilmente, que cada vez mais os colaboradores protestam contra uma maior rotina de trabalho e condições de trabalho inadequadas consideradas, por vezes, desumanas. Estes problemas e uma constante insatisfação no trabalho originam consequências como uma elevada rotatividade de mão-de-obra e numerosas reclamações e greves, tendo influência na saúde mental e física dos colaboradores e consequentemente na responsabilidade empresarial (Moretti & Treichel, 2003).

O elemento trabalho inaceitável representa todo o tipo de trabalho que é forçado e que não respeita os direitos humanos, estando incluídos nesta categoria a escravatura e o trabalho infantil, que para além de forçado compromete o desenvolvimento (Anker et al., 2002). Estão também incluídas todas as formas de trabalho forçado com determinados fins, incluindo a coerção política, o desenvolvimento económico e a discriminação religiosa (Ghai, 2002, Ferraro et al., 2016.).

A falta de consenso sobre o significado de trabalho digno pode explicar, parcialmente, as limitações de um progresso na melhoria das condições de trabalho dignas a nível mundial (Di Ruggiero et al., 2015).

As políticas nacionais podem promover a abolição do trabalho que não respeite os direitos humanos (OIT, 1999). Porém, o maior compromisso é dos intervenientes no contexto de trabalho, como dirigentes organizacionais, políticos e colaboradores individuais, que têm como responsabilidade a contratação de colaboradores (Ferraro et al., 2016).

De um modo geral, todos os agentes que se relacionam direta ou indiretamente com relações laborais, devem promover a prevenção deste género de trabalho (Ferraro et al., 2016).

Estima-se que, aproximadamente, 1000 colaboradores maioritariamente pertencentes a países menos desenvolvidos morrem diariamente devido a condições de trabalho inseguras e cerca de 5000 por doenças relacionadas com o trabalho (Benach et al., 2007). As crescentes desigualdades sociais são reforçadas por políticas económicas que combatem uma distribuição injusta e fomentam o acesso a recursos de saúde e sociais, como condições de trabalho digno (Ottersen et al., 2014).

Heymann e Earle (2009) identificaram reivindicações nas suas pesquisas sobre leis trabalhistas em 190 países, contrariando o objetivo de condições de trabalho digno para todos. Estas reivindicações incluem: um "mau" trabalho é melhor do que nenhum trabalho; leis e normas trabalhistas são irrelevantes porque raramente são implementadas;

os países menos desenvolvidos devem suportar condições de trabalho precárias até que sejam desenvolvidas as suas infraestruturas, tecnologia e produtividade. Estes argumentos económicos fomentam a competitividade e a produtividade a todo custo.

Estamos, novamente, na presença de um componente onde a interdependência entre países é visível, pois se, por exemplo, o trabalho infantil não for controlado num determinado país e os agentes económicos empregarem crianças, os preços tornam-se competitivos e, consequentemente, esses agentes crescem economicamente. Por sua vez, a venda de produtos a baixo custo permite aos clientes um bom poder de compra e uma vida economicamente confortável (Ferraro et al., 2016).

A ideia de conseguir medir este elemento a nível nacional de uma forma perfeita, está longe de ocorrer, pois é necessário considerar os seus impactos globais, sendo que o problema do trabalho não digno não pertence apenas aos países que promovem a sua abolição, mas é um problema que pertence a todos (Schwartz, 2003; Strudel, 2003).

2.6. Estabilidade e Segurança no Trabalho

É evidente que o trabalho é vital para o ser humano, por isso, torná-lo mais participativo, empregando as suas potencialidades e dar-lhes condições de trabalho adequadas, resultará no aumento da saúde mental e física dos colaboradores (Moretti & Treichel, 2003).

O trabalho humano abrange uma gama de vertentes, desde o individual ao social, referindo-se à subsistência, ao sentido existencial, à estruturação da personalidade e identidade do indivíduo, além de ocupar lugar de centralidade na organização da sociedade (Argolo & Araújo, 2004).

É fundamental a existência de um ambiente onde as pessoas se sintam bem com elas próprias, com a gestão, com os colegas de trabalho e encontrem a satisfação das suas próprias necessidades, ao mesmo tempo que cooperam com a sua equipa de trabalho (Moretti & Treichel, 2003).

O ser humano pode ser motivado para o bem ou para o mal, permitindo, consequentemente, o seu melhor e o seu pior. Nesse sentido, se não existir motivação para conseguir determinado objetivo ou meta, é possível fomentar essa vontade de concretizar algo, no entanto, se não forem aceites as atitudes e os valores do agente motivador, o comportamento não será permanente (Moretti & Treichel, 2003). Segundo

Davis (1992), apesar de não existir uma resposta simples para a questão da motivação, a compreensão das necessidades do colaborador é um importante ponto de partida.

A vertente económica do trabalho, fundamentalmente nas sociedades ocidentais de economia capitalista, é sinónimo de emprego e recebe maior destaque por parte dos investigadores, comparativamente com aos restantes significados do trabalho, sendo que Jahoda (1987) aborda essa questão através da Teoria da Privação, que assinala as funções psicossociais do emprego (Argolo & Araújo, 2004).

A instabilidade no mercado de trabalho e a ausência de garantias associada ao trabalho é geralmente uma fonte de preocupação e stress para a maioria dos colaboradores. O desemprego, mesmo que por um curto período de tempo, traduz-se em custos financeiros e na desvalorização do conhecimento e de competências específicas, adquiridas e desenvolvidas no trabalho (Anker et al., 2002). A nível familiar, o desemprego também tem impacto, pois muitas vezes encontrar um novo emprego significa mudar de região, o que origina mudanças para todos (Ferraro et al., 2016).

Segundo Freyssinet (1994), a essência do desemprego está relacionada com o salário e com o capitalismo, pois do capitalismo surge a combinação de três mecanismos que geraram novas categorias de desempregados, sendo: 1) a destruição de formas de produção pré-capitalista, tais como agricultura familiar, o artesanato e o pequeno comércio; 2) a redução de salário do chefe de família, implicando que outros membros da família ingressem no mercado de trabalho; 3) os ritmos e as modalidades de acumulação de capital e a mecanização da produção, como geradores de crises cíclicas na oferta de postos de trabalho (Argolo & Araújo, 2004).

A ausência de estabilidade e segurança no trabalho é, de certo modo, uma consequência da concorrência global no setor empresarial. Esta ausência pode-se considerar compensada por uma segurança social capaz de apoiar o trabalhador em situações mais vulneráveis, como é o caso do desemprego (Ferraro et al., 2016).

É relevante referir que este elemento depende de vários agentes como colaboradores individuais, que podem fortalecer as suas competências e contribuição, os líderes organizacionais, que podem implementar políticas de recursos humanos adequadas a esse elemento, políticos, que podem promover o desenvolvimento económico e criar leis de acordo com este elemento, entre outros. No entanto, a enorme interdependência mundial não pode ser esquecida, exigindo-se soluções para a eficácia promoção deste elemento (Ferraro et al., 2016).

2.7. Igualdade de Oportunidades e Equidade no Trabalho

Um tratamento justo no local de trabalho envolve vários requisitos já abordados em elementos anteriores (Ferraro et al., 2016). A maioria das pessoas espera como principal característica da igualdade no trabalho a “igualdade de remuneração por trabalho de igual valor” (Anker et al., 2002).

O trabalho digno defende igualdade de oportunidades independentemente do gênero, sem distinção de idade, grupo étnico, opinião política, orientação sexual ou crença religiosa (Ferraro et al., 2016). Devem ser criadas oportunidades de emprego de modo a se poder incluir pessoas com deficiência e outras estereotipadas (Ghai, 2002).

Um tratamento no trabalho adequado significa trabalhar sem assédio ou exposição à violência, com determinado grau de autonomia e com um tratamento justo de conflitos e reclamações (Ferraro et al., 2016).

A justiça no acesso a novas oportunidades de emprego pode ser medida com rigor considerando a literatura emergente sobre a desigualdade de oportunidades, pois aborda-se a importância de fatores além do talento e do esforço, no acesso a novos empregos. Nestes fatores incluem-se as circunstâncias em que uma pessoa nasce: antecedentes familiares, gênero, etnia e língua materna (Di Ruggiero et al., 2015).

Neste elemento é evidente a responsabilidade partilhada entre os diferentes agentes, particularmente: os decisores políticos criam leis que estabelecem oportunidades de negócio; dirigentes empresariais implementam adequadamente essas mesmas leis e oportunidades; os agentes individuais respeitam este princípio, aplicando-o, sem recorrer a qualquer tendência oposta (Ferraro et al., 2016).

Este elemento está relacionado com os princípios que são colocados em prática no sentido de implementar uma cultura de igualdade (Ferraro et al., 2016).

2.8. Ambiente de Trabalho Seguro

A humanização do ambiente de trabalho implica um clima interno não opressivo, participativo, receptivo a um relacionamento cordial entre todos e cooperativo a todos os níveis (Matos, 1978, citado por Moretti & Treichel, 2003).

O local de trabalho não deve ser prejudicial para a saúde e para o bem-estar. Os colaboradores constituem metade da população mundial, sendo os principais

contribuintes para o desenvolvimento económico e social (OMS, 2007, citado por Di Ruggiero et al., 2015).

Um ambiente de trabalho seguro e saudável implica determinadas condições de saúde e segurança relacionadas com o bem-estar do trabalhador e a sua perceção. Nesse sentido é importante identificar essas condições, mantê-las e promovê-las (Ferraro et al., 2016). Todos os colaboradores têm o direito de desfrutar de padrões de saúde física e mental de qualidade e de condições de trabalho favoráveis, devendo ser dada prioridade a uma prevenção primária de riscos à saúde ocupacional (Di Ruggiero et al., 2015).

Este elemento do trabalho digno encontra-se associado à disponibilidade de colocar os recursos existentes de forma a garantir o bem-estar físico e psicológico dos colaboradores, ou seja, o trabalho digno implica, sempre que possível, que os riscos físicos e psicossociais sejam evitados (Anker et al., 2002). Nesse sentido, é importante a promoção de ações que evitem acidentes e o desenvolvimento de doenças ocupacionais (Ferraro et al., 2016).

As atividades relacionadas com a saúde dos colaboradores devem ser planeadas com vista a reduzir as desigualdades na saúde dos colaboradores, que possam daí advir e devem contar com a participação de colaboradores, empregadores e os seus representantes (OMS, 2007, citado por Di Ruggiero et al., 2015).

Um ambiente seguro requer a disponibilidade de recursos adequados para que este pré-requisito seja cumprido, o que pode tornar os produtos e serviços mais dispendiosos (Ferraro et al., 2016).

Os países têm como responsabilidade proteger a saúde e os direitos à saúde dos seus colaboradores, conseguindo deste modo otimizar as suas condições de trabalho (Di Ruggiero et al., 2015). Promovendo e garantindo a proteção da saúde dos colaboradores, os países asseguram que os prestadores destes serviços são os indicados, facilitando o acesso das pessoas a serviços de saúde com qualidade (OMS / OIT / UNAIDS Policy Guidelines, 2010, citado por Di Ruggiero et al., 2015).

A indicação da OMS de colocar a saúde dos colaboradores nos objetivos na Agenda dos locais de trabalho e dos líderes globais é compatível com o trabalho digno (Di Ruggiero et al., 2015). Quando são referidos, pela OMS, argumentos económicos de forma a reforçar o valor do investimento na saúde dos colaboradores, pode originar interpretações apenas relacionadas com a vertente económica do assunto, no entanto, na 60.^a Assembleia Mundial da Saúde, as posições da OMS referem a saúde como um pré-requisito para a produtividade e para o desenvolvimento económico (OMS, 2007, citado

por Di Ruggiero et al., 2015). Também na referida, a OMS faz referência aos setores de atividade económica de alto risco (OMS, 2007, citado por Di Ruggiero et al., 2015). Essa referência estratégica aos interesses económicos assinala a influência de discursos económicos mais extensos, representando, por exemplo, uma reformulação possível na saúde, em termos económicos (Di Ruggiero et al., 2015).

No trabalho digno em geral e particularmente neste elemento, é importante referir que os critérios que definem um ambiente seguro têm, constantemente, evoluído, pois o conhecimento científico permite uma constante atualização sobre os fatores de risco e a tecnologia fornece novos dispositivos de monitoramento e prevenção, contribuindo para implementar um ambiente seguro (Ferraro et al., 2016).

No que concerne à interdependência global entre países, acerca deste componente do trabalho digno, considerar as medidas nacionais é limitador. A venda de produtos e serviços a um preço mais baixo decorre do facto de muitas vezes serem ignorados os requisitos de segurança na sua produção ou fornecimento, no entanto, permite existir um maior poder de compra. Este poder de compra, por vezes, pode acontecer nos países onde são cumpridos rigorosamente os requisitos de segurança para um ambiente seguro (Ferraro et al., 2016).

Para além desta interdependência mencionada entre países e regiões, os diferentes agentes a vários níveis de inclusão têm a responsabilidade compartilhada de garantir um ambiente de trabalho seguro, ou seja, aos colaboradores individuais cabe a responsabilidade de cumprir procedimentos e regras definidos de forma a garantir a prevenção de riscos; os líderes e gestores organizacionais devem estabelecer os procedimentos seguros e garantir a sua concretização de modo a conseguir um ambiente de trabalho seguro; os políticos têm como função aprovar leis neste âmbito e garantir que as mesmas são cumpridas pelas organizações prevenindo riscos para a saúde (Ferraro et al., 2016).

É importante implementar medidas de modo a minimizar as diferenças entre os grupos distintos de colaboradores, no que diz respeito a níveis de risco e estado de saúde, prestando especial atenção aos setores de atividade económica de alto risco e a populações carentes e vulneráveis, como jovens, pessoas com uma idade avançada, pessoas com deficiência, migrantes e considerando, sempre, as questões de género (OMS, 2007, citado por Di Ruggiero et al., 2015).

2.9. Segurança Social

Considerando o progresso tecnológico e social vivenciado pelo ser humano nos últimos tempos, este pretende mais da organização do que apenas o pagamento justo pelo trabalho adequadamente desenvolvido, reivindicando o papel social da organização na qual desempenha as suas funções (Moretti & Treichel, 2003).

A expressão “benefícios para além do trabalho” pode, no imediato, causar estranheza num sistema em que a justiça reside no receber, apenas, conforme o que se trabalha, sendo que os benefícios são uma remuneração indireta, pois custam de igual modo dinheiro à organização. Assim, os benefícios para o trabalhador são, sem dúvida, um custo para a entidade (Moretti & Treichel, 2003).

Benefícios sociais são facilidades, conveniências, vantagens e serviços oferecidos pelas organizações aos colaboradores, com o objetivo de lhes poupar esforços e estão diretamente relacionados com a gradual consciencialização da responsabilidade social da organização (Chiavenatto, 1983).

O ser humano é considerado merecedor de cuidados durante toda a vida e em todas as condições limitativas, e não exclusivamente em períodos ou situações em que é produtivo (Ferraro et al., 2016).

Este elemento representa a ideia de que a participação na criação de riqueza através do trabalho implica uma recompensa pela disponibilidade de recursos, a serem usados por indivíduos em situações e períodos da vida em que se encontram mais vulneráveis (Ferraro et al., 2016).

Diversas medidas e sistemas de proteção têm vindo a ser criadas por diferentes países, pois a exposição a riscos, relacionados com o ambiente de trabalho, e os tipos e níveis de proteção variam entre os países (Anker et al., 2002; Ghai, 2003b).

Existe uma considerável variedade de estruturas institucionais ao nível dos sistemas de segurança social: pública, privada ou mista; obrigatória ou voluntária; etc. Apesar da sua existência, a OIT estima que apenas cerca de 20% da força de trabalho mundial tenha acesso a uma proteção social adequada (Anker et al., 2002).

A Convenção n.º 102 da OIT (1952) definiu nove tipos de benefícios garantidos pela segurança social: 1) assistência médica; 2) subsídio de doença; 3) subsídio de desemprego; 4) reforma; 5) seguro de acidente de trabalho; 6) abono de família; 7) subsídio de maternidade; 8) reforma por invalidez; 9) subsídio de sobrevivência (Anker et al., 2002).

Tal como o ambiente de trabalho seguro, a segurança social é outro componente onde existe a alocação de recursos, pois é particularmente evidente a limitação das medições nacionais quando a interdependência global mostra que os recursos que cada país gera dependem de outros países numa dinâmica de interações complexas (Ferraro et al., 2016).

Relativamente à responsabilidade partilhada neste componente, distribuiu-se da seguinte forma: o próprio indivíduo, enquanto trabalhador, tem a responsabilidade de manter um nível de desempenho suficientemente elevado para a sustentabilidade económica do negócio; os líderes e gerentes organizacionais têm que implementar boas práticas de gestão, boas estratégias de liderança e uma filosofia organizacional para manter a contribuição de riqueza para a organização; e os políticos têm a responsabilidade de criar leis que visem a contribuição para a segurança social dos colaboradores e da sua família (Ferraro et al., 2016).

Em informações mais recentes da OIT, afirma-se que o crescimento económico é essencial, porém não é suficiente para garantir a igualdade social, o progresso social e a erradicação da pobreza. Neste sentido, em reclamações semelhantes, criam o alerta contra o alargamento da proteção social, um dos pilares da Agenda da OIT (Di Ruggiero et al., 2015).

Na constituição de uma economia existe um esforço para apoiar a coesão social, alargando a cobertura da proteção social ao maior número possível de colaboradores, pois uma cobertura ampla, independentemente do tipo de trabalho, é vista muitas vezes como parte de um contrato social. Porém, alargar a cobertura sem alterar os incentivos ao trabalho é difícil e pode ter impactos opostos na produtividade e no crescimento a longo prazo (World Bank, 2012, citado por Di Ruggiero et al., 2015). Segundo o Relatório de Desenvolvimento do Mundo de 2013 sobre o Emprego, "formalizar os países precisa de conceber os seus sistemas de proteção social de forma a alargar a sua cobertura sem penalizar o emprego" (World Bank, 2012, n.p., citado por Di Ruggiero et al., 2015, n.p.).

As políticas e sindicatos podem aperfeiçoar a informação sobre o mercado de trabalho, gerir riscos e representar o trabalhador, no entanto, estas melhorias podem derivar do dinamismo do mercado de trabalho, de incentivos reduzidos para a criação e procura de emprego e de lacunas nos benefícios (Di Ruggiero et al., 2015). O desafio é colocar as políticas dos colaboradores num espaço onde as regulamentações e instituições podem, pelo menos parcialmente, encontrar soluções para as incorreções do mercado de

trabalho, sem criar uma redução da eficiência (World Bank, 2012, citado por Di Ruggiero et al., 2015).

Apesar de ser reconhecida uma proteção em situações vulneráveis ao nível de regimes de proteção social, existe, tendencialmente, o privilégio de medidas económicas de forma a promover a criação de emprego, em particular nas comunicações do Banco Mundial, como por exemplo, a utilização exclusiva de empregos e os regimes de proteção social de modo a alargar a sua cobertura sem penalizar o emprego (Di Ruggiero et al., 2015).

Observou-se, de igual modo, uma alteração na linguagem da OIT após a crise de 2008 e 2009, alterando o foco, exclusivo, no trabalho digno para um foco diretamente relacionado com o emprego (Di Ruggiero et al., 2015). Neste sentido, pretendem-se ações de forma a promover as normas laborais efetivamente fundamentais e outras normas internacionais no sentido de apoiar a recuperação económica e do emprego, considerando, em ambas, a redução da desigualdade de género e garantindo que as ações, a curto prazo, estejam de acordo com a promoção da sustentabilidade económica, social e ambiental (Pacto Mundial para o Emprego, 2009, citado por Di Ruggiero et al., 2015).

A OIT alega que todas as respostas devem concentrar-se na proteção dos colaboradores vulneráveis e nos direitos dos colaboradores, refletindo o definido na Agenda da OIT (Di Ruggiero et al., 2015).

2.10. Diálogo Social e Representação dos Colaboradores

Este componente do trabalho digno diz respeito à possibilidade dos colaboradores se expressarem no seu local de trabalho acerca de questões relacionadas com o seu próprio trabalho ou que, diretamente, o afetem (Ferraro et al., 2016).

Existem diferentes formas de participação, isto é, pode existir uma participação direta e uma participação indireta. A participação direta acontece quando o trabalhador tem influência nas decisões que envolvem o seu trabalho e que impliquem consequências diretamente na sua vida. A participação indireta ocorre quando o trabalhador se expressa através da intervenção de sindicatos ou outras associações profissionais, afetando, com frequência, a eficácia da participação direta (Gallie, 2013).

A OIT salienta o respeito pelo direito de uma livre associação e de proteção do direito do trabalhador a negociar coletivamente como organização (OIT, 1998, 2000, citado Ferraro et al., 2015);

O diálogo social envolve todos os tipos de negociação, consulta e troca entre os membros representantes dos governos e empregadores, tratando-se de questões com interesse comum, relacionadas de forma direta com o trabalho e com as políticas sociais (Anker et al., 2002).

Nesta componente do trabalho digno é evidente uma grande variedade intercultural, pois diferentes culturas são efetivamente distintas no que diz respeito aos mecanismos de diálogo social.

No que respeita à responsabilidade partilhada dos vários agentes sociais, esta é particularmente evidente nesta componente. Os agentes sociais envolvidos devem comprometer-se com a sua participação no diálogo social e com a concretização que daí advém, pois é a oportunidade que lhes é dada para participar. A existência de mecanismos para essa participação não garante, por si só, uma participação efetiva e com qualidade. Mais do que um aspeto essencial dos direitos dos colaboradores, dos empregadores e dos governos, o diálogo social é elemento fundamental para a concretização de um trabalho digno (Ferraro et al., 2016).

2.11. Contexto Económico e Social para o Trabalho Digno

Ao nível da saúde pública e epidemiologia, existem estudos que indicam que os processos económicos e políticos criam desigualdades de rendimento que influenciam recursos públicos, como a educação, a saúde, o bem-estar social e as condições de trabalho e nesse sentido uma revisão desses processos poderia reduzir essas desigualdades (Lynch, Smith, Kaplan, & House, 2000).

Os impactos acontecem não só na forma como as pessoas vivem, como também ao nível da longevidade e mortalidade, pois segundo Rodgers (2002), a desigualdade na distribuição de rendimentos está provavelmente associada à desigualdade no acesso à saúde, aos serviços sociais, à educação e outros vários aspetos da sociedade relevantes para a mortalidade.

Outros estudos reforçam a relação entre a desigualdade da distribuição de rendimentos e o impacto na saúde das pessoas, focando o efeito negativo nesta (Elstad,

Dahl, & Hofoss, 2006). A desigualdade de rendimentos é prejudicial para a saúde de toda a população e não só para aqueles com menores rendimentos, sendo que para todos existem implicações importantes e por isso, reduzir esta desigualdade seria do interesse de todos, incluindo aqueles com rendimentos superiores (Mackenbach, 2002).

Um aspeto bastante importante, abordado inicialmente como um elemento do trabalho digno, é o emprego, sendo um dos objetivos da OIT a redução das taxas de desemprego (Godfrey, 2003). Nesse âmbito, Sen (1997) refere dez problemas sociais associados ao desemprego em massa: 1) a exclusão social com perda de liberdade, devido a uma menor participação na comunidade e a uma menor contribuição, originando uma maior dependência; 2) perda de confiança; 3) sensação de controlar a própria vida, com consequências a longo prazo; 4) perda de competências; 5) problemas psicológicos, como a perda de amor próprio e motivação; 6) destabilização das relações humanas, especialmente o aumento de stress; 7) possível aumento das tensões relacionadas com a desigualdade, especificamente desigualdade de género; 8) e de etnia; 9) perdas sociais, porque muitos dos desempregados têm sentimentos de exclusão e rejeição mais intensos desenvolvendo uma descrença relativamente à justiça social e 10) perdas de responsabilidade, porque outros têm sentimentos de dependência, criando falhas ao nível da responsabilidade e da autoconfiança.

O contexto económico e social pode ter influência na sustentabilidade do trabalho digno e pode e deve afetar o desempenho socioeconómico de uma região (Ferraro et al., 2016).

Este elemento tem em consideração os vários aspetos socioeconómicos, como as características relativas ao emprego que tenham medidas e indicadores regionais do trabalho digno, como por exemplo: as crianças que em idade escolar frequentam / não frequentam a escola; a taxa de inflação; o nível de escolaridade da população adulta (taxas de analfabetismo e percentagem de adultos que concluem a educação básica); participação das mulheres no mercado de trabalho; desigualdade de salários; medidas de pobreza; etc. (OIT, 2013b).

Atualmente, esta componente do trabalho digno tem também de ser analisada no contexto da interdependência dos aspetos sociais, económicos e ambientais (Ferraro et al., 2016).

As avaliações que determinam os indicadores do trabalho digno geograficamente são insuficientes, no entanto, essas avaliações são necessárias, por isso é importante que

a interdependência seja considerada nas análises e prevista nas intervenções (Ferraro et al., 2016).

Os interesses económicos e para o mercado estão muitas vezes a par com os sociais, traduzindo uma tensão recorrente em vários estudos, o que demonstra o facto de muitos estudos exigirem medidas políticas equilibradas e realistas para a crise financeira, pois o equilíbrio é frequentemente descrito em relação ao progresso social e ao desenvolvimento económico (Di Ruggiero et al., 2015).

Em síntese, as dimensões do trabalho digno dizem respeito a muitos elementos importantes na vida do colaborador. As oportunidades de emprego são importantes, permitindo a aplicação dos conhecimentos do colaborador e o seu desenvolvimento intelectual. Apenas conseguindo rendimentos adequados e um trabalho produtivo é possível a sua independência financeira. O tempo adequado de trabalho é o que permite um bem-estar físico e psicológico e consequentemente o equilíbrio entre a vida profissional, pessoal e familiar dos colaboradores. O respeito pelo colaborador é essencial e nesse sentido existem determinados tipos de trabalho que devem ser abolidos. De igual modo importante, é a igualdade de oportunidades e equidade no trabalho e um ambiente de trabalho seguro, pois só desta forma é que o colaborador pode manter-se motivado e empenhado no desenvolvimento das suas funções. A existência de segurança a nível social é essencial pois permite ao trabalho estar protegido em situações vulneráveis, tal como o diálogo e representação dos trabalhadores. É relevante considerar o contexto económico e social, de forma a enquadrar adequadamente o trabalho digno e as suas necessidades.

Parte II – Estudo Empírico

Capítulo 3 – A investigação e a sua metodologia

O enquadramento metodológico ou metodologia é o mecanismo que permite expor, compreender e explicar todo o processo do desenvolvimento do estudo, sendo claramente um pilar na realização de qualquer trabalho de investigação (Alves, 2010). Fortin (2009, p.372) define a metodologia como o “conjunto dos métodos e das técnicas que guiam a elaboração do processo de investigação científica”.

O método científico é considerado um conjunto de procedimentos intelectuais e técnicos, adotados para atingir conhecimento (Gil, 1994). Segundo Fortin (2009, p.108), “a fase metodológica operacionaliza o estudo, precisando o tipo de estudo, as definições operacionais das variáveis, o meio onde se desenrola o estudo e a população”.

Considerando os pressupostos metodológicos necessários, procedeu-se à elaboração do presente capítulo, onde são expostos detalhadamente os métodos aplicados nas diferentes etapas do processo de pesquisa, desde a justificação do estudo, os objetivos, o tipo de estudo, a operacionalização das variáveis, a determinação da população e da amostra, o instrumento de colheita de dados, os procedimentos desenvolvidos, os procedimentos éticos e os tratamentos estatísticos de informação.

3.1. Justificação do Estudo

Considerado um dos grandes desafios do século XXI, a prática de um trabalho digno a par do crescimento económico é um tema em desenvolvimento. Pretendem-se cada vez mais organizações eficazes, que respondam de uma forma rápida, concisa e perspicaz aos desafios que surgem. No entanto, uma resposta eficaz pressupõe a utilização adequada das capacidades de quem é capaz de a elaborar. Neste contexto, é fundamental para as organizações refletir sobre sedimentar as suas habilidades e as potenciar no sentido de acolher um novo conceito de trabalho e os desafios inerentes a este (Moretti & Treichel, 2003).

A globalização e a recente recessão económica dos últimos anos constituem grandes desafios, e ao mesmo tempo, oportunidades para o avanço dos direitos humanos, nomeadamente o direito a um trabalho digno. O trabalho digno é um objetivo global da sociedade moderna, sendo as suas exigências inevitáveis (Marković, 2012).

Touraine (2007), Castel (2009), Krein (2013) e Antunes (2015) defendem que o mundo do trabalho contemporâneo foi marcado por ruturas e quebra das suas estruturas tradicionais e pelo surgimento de dinâmicas de trabalho mais fluidas, tornando-o mais flexível, heterógeno e complexo. Por um lado, surge espaço para mudanças e inovações, no entanto, por outro lado, surge precariedade, instabilidade e insegurança frequentes, bem como uma maior sobrecarga sobre os próprios trabalhadores pelo facto de a sua carreira e atividade de trabalho desenvolverem-se na era da designada “Estabilidade Contemporânea”, como afirma Ribeiro (2014).

A designada estabilidade contemporânea refere-se a uma forma de estabilidade gerada pelas atuais condições de trabalho, alcançada através de uma posição ativa dos trabalhadores nas suas relações com os contextos de trabalho onde se inserem, para produzir experiências de continuidade e sentido no trabalho (Ribeiro, 2014). Nesse âmbito, as instituições internacionais como a OIT tentaram promover a segurança, a dignidade e a proteção no trabalho contemporâneo, através de propostas como o trabalho digno e uma agenda de atividades para que este possa ser garantido (Ribeiro, Silva, & Figueiredo, 2016).

O trabalho digno resume as aspirações das pessoas na sua vida profissional. Trata-se de oportunidades de trabalho produtivas e que proporcionem um rendimento justo, segurança no local de trabalho e proteção social para as famílias, melhores perspetivas de desenvolvimento pessoal e de integração social, liberdade de expressar as suas preocupações, organizar e participar nas decisões que afetam sua vida e igualdade de oportunidades e de tratamento para todas as mulheres e homens (OIT, 1999).

Assim, surge a importância de analisar o trabalho digno em contextos de trabalho específicos e reais. No caso em concreto, escolheu-se a área do ensino. A escola é um local onde devem suceder-se aprendizagens significativas, capazes de promover o desenvolvimento de competências cognitivas e interpessoais e onde a singularidade é uma questão central de todo o processo educativo. É importante que os professores vivam enquanto adultos a sua cidadania profissional, que sejam credíveis, intervenientes interculturais, animadores de uma sociedade educativa, defensores da lei, organizadores de uma democracia em ponto pequeno, intermediários culturais e intelectuais (Perrenoud, 2002).

Deste modo, torna-se pertinente a ligação e a abordagem do trabalho digno no contexto da docência, pois os docentes desempenham funções estruturais para o desenvolvimento de um ser humano enquanto cidadão. Pretende-se, neste âmbito, estudar as características do trabalho digno no contexto da docência. A escolha dos locais para a realização deste estudo recaiu sobre as escolas da rede pública e as escolas da rede privada, especificamente na região centro do país.

3.2. Objetivos da Investigação

As novas dinâmicas económicas no mundo contemporâneo originaram várias alterações na sociedade e o sistema capitalista, grande impulsionador da economia, contribui para o crescimento empresarial, mas, ao mesmo tempo, para a degradação das relações laborais, colocando em questão normas de proteção do trabalhador (Ferraz & Goldschmidt, 2011).

O conceito de trabalho digno resume aspirações do ser humano no domínio profissional e abrange vários elementos: oportunidades para realizar um trabalho produtivo com uma remuneração equitativa; segurança no local de trabalho e proteção social para as famílias; melhores perspetivas de desenvolvimento pessoal e integração social; liberdade para expressar as suas preocupações; organização e participação nas decisões que afetam as suas vidas; e igualdade de oportunidades e de tratamento para todas as mulheres e homens (OIT, 1999).

O objetivo geral do estudo é analisar a perceção dos trabalhadores, neste caso, docentes, sobre o seu trabalho e o seu contexto profissional no âmbito do trabalho digno, considerando a sua integração na rede pública ou na rede privada do ensino. O trabalho digno como conceito tem sido ausente (Ferraro et al., 2016) e com este estudo pretende-se preencher esta lacuna.

Considerando o propósito do estudo apresentado, foram definidos os seguintes objetivos específicos:

1. Apresentar as variáveis que caracterizam a amostra, a nível pessoal e profissional;
2. Conhecer a perceção do trabalho digno no contexto da docência, considerando a rede pública e a rede privada;

3. Conhecer as dimensões do trabalho digno mais valorizadas pelos docentes, considerando a rede pública e a rede privada;
4. Verificar se existem diferenças de opinião sobre o trabalho digno em função das variáveis sociodemográficas e profissionais.

3.3. Tipo de Estudo

Definir o tipo de estudo a ser utilizado é escolher a estratégia mais adequada de colocar em prática as atividades necessárias à prossecução dos objetivos definidos, de modo a encontrar resposta ao problema (Bardin, 1995). Sousa, Driessnack e Mendes (2007) defendem que “o desenho de pesquisa é o arcabouço ou guia utilizado para o planeamento, implementação e análise do estudo”. O estudo realizado considera-se quantitativo, descritivo-correlacional, transversal e não experimental. Procurou-se explorar e determinar a existência de relações entre as variáveis, com o objetivo de generalizar os resultados a uma determinada população em estudo, a partir de uma amostra. É uma investigação integrada no paradigma quantitativo, por ter como finalidade, segundo Fortin (2009), “descrever, verificar relações entre variáveis e examinar as mudanças operadas na variável dependente após a manipulação da variável independente”.

Fortin (2009) refere-nos que no estudo descritivo-correlacional, o investigador tenta explorar e estabelecer a existência de relações entre conceitos e variáveis, com vista a descrever essas relações. O principal objetivo do estudo descritivo-correlacional é a descoberta de fatores ligados a um fenómeno. Diz-se não experimental porque não se reclama a análise de causalidade (Fortin, 2009) e transversal por ter lugar num determinado período de tempo.

3.4. Variáveis

Considera-se uma variável qualquer característica de um organismo, ambiente ou situação experimental que pode variar de organismo para organismo, de ambiente para ambiente ou de situação para situação (Christensen, 2000, citado por Ferraro et al., 2016).

Segundo Fortin (2009, p.376), as variáveis são “características de pessoas, de objetos ou de situações estudadas numa investigação, a que se pode atribuir diversos valores”.

O reconhecimento das variáveis é uma fase elementar de qualquer trabalho de investigação, visto que é através da observação e medição que vai ao encontro das respostas para as questões iniciais (Marconi & Lakatos, 2005). A investigação, como base do conhecimento científico, tem como propósito descobrir e expressar as relações existentes entre fenómenos e variáveis (Fortin, 2009).

Neste estudo, as variáveis estão relacionadas com os objetivos definidos. Assim, a variável principal é o trabalho digno. Existem também as variáveis de caracterização sociodemográfica, como: idade, género, estado civil e número de filhos. Este estudo implica a abrangência destes fatores individuais e familiares, porque é fundamental considerar a relação entre a esfera profissional e familiar dos docentes. Considerando esta visão multidimensional, apresenta-se de seguida um esquema concetual no qual esta investigação se baseia (Figura 1).

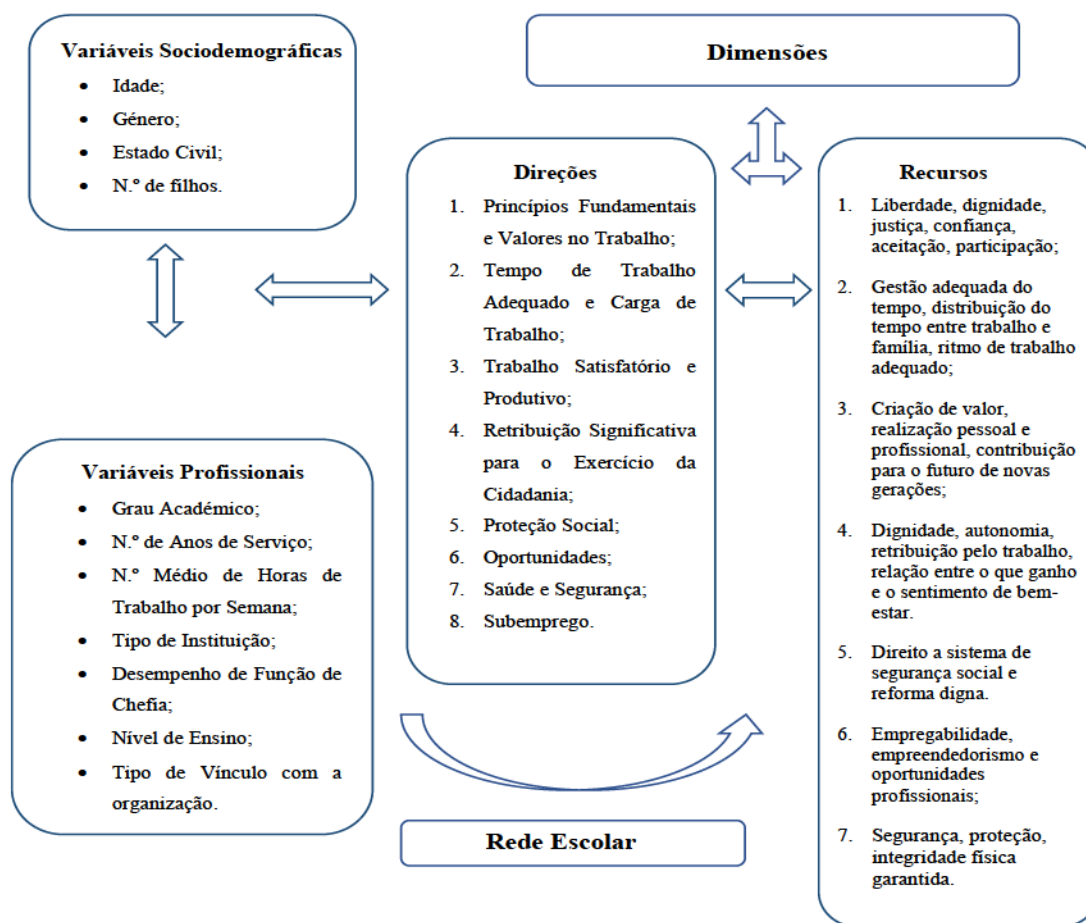


Figura 1 - Modelo conceitual da relação entre as variáveis

3.5. População e Amostra

Segundo Fortin (2009), população é um “conjunto de todos os sujeitos ou outros elementos de um grupo bem definido tendo em comum uma ou várias características semelhantes e sobre o qual assenta a investigação” (p.373), mencionando ainda que, uma amostra é o “conjunto de sujeitos retirados de uma população” (p.363). A descrição da população e da amostra permite retirar uma informação generalista e concisa dos resultados (Fortin, 2009). As particularidades da população definem o grupo de sujeitos incluídos no estudo e determinam os critérios de seleção (Fortin, 2009). Uma amostra pode assim ser definida como um subgrupo da população escolhida, de forma a obter informações relativas às características dessa mesma população (Ribeiro, 2008).

Apenas considerando as características da investigação e o contexto de onde a amostra é recolhida, é que se consegue tirar conclusões quanto ao número ótimo de participantes. Para Ribeiro (2008), quanto maior é o número de participantes na amostra menor é o erro de amostragem, mas tal é verdade em parte, pois o aumento do número de participantes não constitui o elemento mais crítico para tornar a amostra representativa. A amostra deste estudo é constituída por 323 professores pertencentes a Escolas da Rede Pública e da Rede Privada.

A seleção desta amostra foi realizada pela técnica da amostragem probabilística por conveniência ou intencional, cumprindo os seguintes critérios:

- Os professores responderam voluntária e anonimamente aos questionários;
- Nenhuma escolha obedeceria a critérios de etnia, idade, sexo, religião ou orientação política;
- Todos os professores inquiridos desempenhavam funções à data do preenchimento do questionário.

Considerando a população, obtivemos 323 questionários corretamente preenchidos, o que se considera satisfatório e viável para a realização do estudo. É importante mencionar que não é referido o número da população em estudo devido à inconstância desse valor, nem o nome das escolas envolvidas, pois as questões éticas foram sempre consideradas.

3.5.1. Caracterização da Amostra

Como referido anteriormente, a amostra é constituída por 323 sujeitos. Da

observação direta da tabela 1, verifica-se que a distribuição dos docentes em estudo em função do género é heterogénea, sendo que 77, 4% são mulheres e apenas 22,6% são homens. No que diz respeito à rede escolar, 83,6% leciona na rede pública e 16,4% leciona na rede privada.

Tabela 1 - Distribuição dos docentes segundo o género

Género	Rede Escolar	Rede Pública		Rede Privada		Total	
		N	%	N	%	N	%
Feminino		213	65,9	37	11,5	250	77,4
Masculino		57	17,6	16	5,0	73	22,6
Total		270	83,6	53	16,4	323	100

Relativamente à idade (tabela 2), esta varia entre um valor mínimo de 23 anos e um valor máximo de 66 anos, sendo que a idade média é de 47,9 anos, com um desvio padrão de 8,688, sendo a moda de 56 anos e a mediana de 48 anos.

Concluiu-se que a maioria dos docentes se situa no grupo etário com idades compreendidas entre os 50 e os 59 anos (39,3%), seguindo-se os grupos etários dos 40 aos 49 anos (36,8%) e dos 30 aos 39 anos (15,5%). De referir que apenas 3,4% dos docentes se situam no grupo etário dos 20 aos 29 anos e que 5% se situa com idades compreendidas entre os 60 e 69 anos.

Realizando uma análise da rede escolar onde desempenham funções, verifica-se que o maior valor percentual na rede pública é no quarto escalão (38,1%), com idades compreendidas entre os 50 e 59 anos. No caso da rede privada, o escalão com maior valor percentual é o segundo (6,5%), com idades compreendidas entre os 30 e os 39 anos.

O grupo etário onde existem menos inquiridos é o grupo com idades compreendidas entre os 20 e os 29 anos, no caso da rede escolar pública, e no caso da rede escolar privada é o grupo etário entre os 60 e os 69 anos.

Tabela 2 - Distribuição dos docentes segundo a idade

Rede Escolar Grupos Etários	Rede Pública		Rede Privada		Total	
	N	%	N	%	N	%
[20, 29 anos]	3	0,9	8	2,5	11	3,4
[30, 39 anos]	29	9,0	21	6,5	50	15,5
[40, 49 anos]	102	31,6	17	5,3	119	36,8
[50, 59 anos]	123	38,1	4	1,2	127	39,3
[60, 69 anos]	13	4,0	3	0,9	16	5,0
Total	270	83,6	53	16,4	323	100

Idade			
X = 47,9	Mo = 56	Dp = 8,688	K = - 0,365
Md = 48	Min = 23	Max = 66	Cv % = 75,485

Os resultados relativos ao estado civil (tabela 3), permitem-nos verificar que a maioria dos sujeitos da nossa amostra são casados (64,7%), seguindo-se os solteiros com 16,4% e os divorciados (11,5%), posteriormente os casais que vivem em união de facto (6,5%), e por fim os viúvos que representam apenas 0,9% dos docentes.

Tabela 3 - Distribuição dos docentes segundo o estado civil

Rede Escolar Estado Civil	Rede Pública		Rede Privada		Total	
	N	%	N	%	N	%
Solteiro(a)	39	12,1	14	4,3	53	16,4
União de Facto	19	5,9	2	0,6	21	6,5
Casado(a)	177	54,8	32	9,9	209	64,7
Divorciado(a)	32	9,9	5	1,5	37	11,5
Viúvo(a)	3	0,9	0	0,0	3	0,9
Total	270	83,6	53	16,4	323	100

Analisando o estado civil por rede escolar, constata-se que a distribuição se faz seguindo a mesma ordem da amostra total, tanto para a rede pública como para a rede privada. Respeitante à questão sobre a existência de filhos (tabela 4), verifica-se claramente uma maior percentagem de sujeitos que não tem filhos (79,3%), mantendo-se a distribuição deste modo tanto na rede escolar pública como na privada.

Tabela 4 - Distribuição dos docentes segundo a existência de filhos

Filhos	Rede Escolar	Rede Pública		Rede Privada		Total	
		N	%	N	%	N	%
Sim		54	16,7	13	4,0	67	20,7
Não		216	66,9	40	12,4	256	79,3
Total		270	83,6	53	16,4	323	100

Conforme se verifica na tabela seguinte (tabela 5), dos 67 sujeitos que têm filhos, a maioria dos sujeitos tem dois filhos (51,2%), seguido de sujeitos que têm apenas um filho (35,9%). As menores percentagens são para quem tem quatro (2,0%) ou cinco filhos (0,4%). Considerando uma análise à rede escolar, na rede pública a distribuição ocorre pela mesma ordem. No entanto, na rede privada a maioria dos docentes (9,0%) tem apenas um filho.

Tabela 5 - Distribuição dos docentes segundo o número de filhos

N.º Filhos	Rede Escolar	Rede Pública		Rede Privada		Total	
		N	%	N	%	N	%
1		69	27,0	23	9,0	92	35,9
2		115	44,9	16	6,3	131	51,2
3		26	10,2	1	0,4	27	10,5
4		5	2,0	0	0,0	5	2,0
5		1	0,4	0	0,0	1	0,4
Total		216	84,4	40	15,6	256	100

Referente ao grau acadêmico, podemos verificar na tabela 6 que a maioria dos sujeitos são licenciados (74,9%), 20,1% têm mestrado. De salientar que 7 têm doutoramento (2,2%).

Analisando o grau acadêmico por rede escolar, na rede escolar pública, a distribuição ocorre pela mesma ordem. No caso da rede escolar privada, não existem docentes com o grau de bacharelato.

Tabela 6 - Distribuição dos docentes segundo as habilitações

Rede Escolar	Rede Pública		Rede Privada		Total	
Habilitações	N	%	N	%	N	%
Bacharelato	9	2,8	0	0,0	9	2,8
Licenciatura	207	64,1	35	10,8	242	74,9
Mestrado	48	14,9	17	5,3	65	20,1
Doutoramento	6	1,9	1	0,3	7	2,2
Total	270	83,6	53	16,4	323	100

Abordando a experiência profissional, em termos de anos de serviço (tabela 7), podemos verificar que a média é de 22,71 com um desvio-padrão de 9,421 e a mediana de 23, sendo o mínimo de 1 e o máximo de 39 anos.

A maioria dos docentes (23,2%) tem entre 16 e 20 anos de serviço e a minoria (3,7%) tem entre 6 e 10 anos de serviço.

Realizando uma análise do tempo de experiência profissional por rede escolar, constatamos que a distribuição não ocorre exatamente pela mesma ordem. No caso da rede escolar pública, a distribuição é idêntica, com a exceção do terceiro e oitavo escalão. Relativamente à rede privada, a maioria dos docentes (4,6%) encontra-se no terceiro escalão, ou seja, têm entre 11 e 15 anos de serviço.

Tabela 7 - Distribuição dos docentes segundo o tempo de experiência profissional

Tempo de Experiência Profissional	Rede Escolar	Rede Pública		Rede Privada		Total	
		N	%	N	%	N	%
[1, 5 anos]		8	2,5	12	3,7	20	6,2
[6, 10 anos]		7	2,2	5	1,5	12	3,7
[11, 15 anos]		22	6,8	15	4,6	37	11,5
[16, 20 anos]		62	19,2	13	4,0	75	23,2
[21, 25 anos]		42	13,0	2	0,6	44	13,6
[26, 30 anos]		55	17,0	3	0,9	58	18,0
[31, 35 anos]		46	14,2	2	0,6	48	14,9
[36, 40 anos]		28	8,7	1	0,3	29	9,0
Total		270	83,6	53	16,4	323	100

Tempo de Experiência Profissional			
X = 22,71	Mo = 30	Dp = 9,421	K = - 0,6
Md = 23	Min = 1	Max = 39	Cv% = 88,758

Analisando o número médio de horas de trabalho (reais) por semana (tabela 8), verifica-se que a média é de 37,58 horas, sendo a mediana e a moda de 40 horas. O número máximo de horas de trabalho (reais) por semana que os docentes exercem é de 109 horas e o mínimo de 5 horas.

Observa-se que a maioria dos docentes (40,9%) trabalha entre 40 e 49 horas semanais. Verifica-se a mesma situação tanto na rede escolar pública (33,4%), como na rede escolar privada (7,4%).

Tabela 8 - Distribuição dos docentes segundo o n.º médio de horas de trabalho por semana

N.º médio de horas de trabalho por semana	Rede Escolar		Rede Pública		Rede Privada		Total	
			N	%	N	%	N	%
[1, 9 horas]			12	3,7	3	0,9	15	4,6
[10, 19 horas]			5	1,5	2	0,6	7	2,2
[20, 29 horas]			36	11,1	6	1,9	42	13,0
[30, 39 horas]			67	20,7	16	5,0	83	25,7
[40, 49 horas]			108	33,4	24	7,4	132	40,9
[50, 59 horas]			33	10,2	1	0,3	34	10,5
[60, 69 horas]			2	0,6	1	0,3	3	0,9
[70, 79 horas]			2	0,6	0	0,0	2	0,6
[80, 89 horas]			0	0,0	0	0,0	0	0,0
[90, 99 horas]			0	0,0	0	0,0	0	0,0
[100, 109 horas]			5	1,5	0	0,0	5	1,5
Total			270	83,6	53	16,4	323	100

N.º médio de horas de trabalho por semana			
X = 37,58	Mo = 40	Dp = 13,565	K = 7,143
Md = 40	Mín = 5	Max = 109	Cv% = 184

No que diz respeito ao desempenho de funções de chefia, 52,3% dos docentes indica não assumir essa função (tabela 9).

É importante salientar que apesar da maioria dos inquiridos indicar não desempenhar nenhuma função de chefia, a percentagem de inquiridos que desempenham funções a esse nível é muito próxima, ou seja, cerca de 47,7%.

Tabela 9 - Distribuição dos docentes segundo o desempenho de uma função de chefia

Rede Escolar Função de Chefia	Rede Pública		Rede Privada		Total	
	N	%	N	%	N	%
Não	139	43,0	30	9,3	169	52,3
Sim	131	40,6	23	7,1	154	47,7
Total	270	83,6	53	16,4	323	100

Quanto ao tipo de chefia, dos 47,7% que indicam desempenhar uma função de chefia, a maioria (22,6%) assume gestão/liderança de topo – Direção Pedagógica, seguindo-se a gestão/liderança de nível intermédio – Coordenação de equipa/disciplina (15,5%) e, por fim, a gestão/liderança de primeiro nível – Direção de turma (9,6%).

Ao nível da rede escolar pública, a distribuição mantém-se idêntica, no entanto, ao nível da rede escolar privada, a maioria dos docentes assume uma gestão/liderança de nível intermédio – Coordenação de equipa/disciplina (3,7%) (tabela 10).

Tabela 10 - Distribuição dos docentes segundo o tipo de chefia

Tipo de Chefia	Rede Escolar	Rede Pública		Rede Privada		Total	
		N	%	N	%	N	%
Gestão/Liderança de topo – Direção Pedagógica		65	20,1	8	2,5	73	22,6
Gestão/Liderança de nível intermédio – Coordenação de equipa/disciplina		38	11,8	12	3,7	50	15,5
Gestão/Liderança de primeiro nível – Direção de turma		28	8,7	3	0,9	31	9,6
Total		131	40,6	23	7,1	154	47,7

No que respeita ao nível de ensino que leciona (tabela 11), a maioria dos sujeitos são docentes do 1.º Ciclo (27,6%) e a minoria do pré-escolar (12,1%).

Considerando a rede escolar pública, a distribuição mantém-se igual, no entanto, na rede escolar privada a minoria dos sujeitos são docentes do ensino secundário (0,3%).

Tabela 11 - Distribuição dos docentes segundo o nível de ensino que leciona

Nível de Ensino que leciona	Rede Escolar	Rede Pública		Rede Privada		Total	
		N	%	N	%	N	%
Pré-escolar		31	9,6	8	2,5	39	12,1
1.º Ciclo		71	22,0	18	5,6	89	27,6
2.º Ciclo		59	18,3	9	2,8	68	21,1
3.º Ciclo		63	19,5	17	5,3	80	24,8
Secundário		46	14,2	1	0,3	47	14,6
Total		270	83,6	53	16,4	323	100

Quanto ao vínculo com a organização (tabela 12), 67,2% dos sujeitos são docentes do quadro de nomeação definitiva, 22,3% são docentes contratados e 10,5% são docentes do quadro de zona pedagógica.

A distribuição na rede escolar é idêntica. Pelo contrário, na rede escolar privada a maioria dos sujeitos é docente contratado (9,9%).

Tabela 12 - Distribuição dos docentes segundo o vínculo com a organização

Vínculo com a organização	Rede Escolar	Rede Pública		Rede Privada		Total	
		N	%	N	%	N	%
Docente do quadro de nomeação definitiva		197	61,0	20	6,2	217	67,2
Docente do quadro de zona pedagógica		33	10,2	1	0,3	34	10,5
Docente contratado		40	12,4	32	9,9	72	22,3
Total		270	83,6	53	16,4	323	100

3.6. Instrumento de Colheita de Dados

A recolha de informação é um processo organizado que é utilizado para obter informação junto de variadas fontes e cujo objetivo é progredir ao nível dos conhecimentos. Esta recolha de informações é feita através de instrumentos que permitam a colheita de dados (Marconi & Lakatos, 2005). Os dados em investigação implicam uma recolha de informação pertinente e necessária.

Os tipos de instrumentos de colheita de dados são vários e nesse sentido “cabe ao investigador determinar o tipo de instrumento de medida que melhor convém ao objetivo do estudo, às questões de investigação colocadas ou às hipóteses formuladas” (Fortin, 2009, p.133). Assim, a escolha do instrumento de medida é realizada em função das variáveis, da sua operacionalização e da estratégia de análise de estatística prevista (Fortin, 2009).

Os instrumentos de colheita de dados que permitem, de uma forma direta, obter informações são: a entrevista e o questionário. Isto, no que diz respeito a ideias, comportamentos, sentimentos, expectativas e atitudes (Fortin, 2009).

Neste estudo, ao escolher-se o questionário, considerou-se a capacidade de este traduzir de uma forma clara e adequada os objetivos do estudo com as variáveis mensuráveis e permitir organizar e controlar os dados de forma rigorosa, tanto ao nível da pesquisa, como do tratamento (Fortin, 2009).

Considerando a problemática do estudo, o instrumento utilizado contempla: uma parte dedicada à caracterização sociodemográfica, outra parte dedicada à caracterização profissional e, por fim, uma parte dedicada à escala do trabalho digno. O questionário (Anexo) é composto por uma introdução onde se refere o âmbito, os responsáveis pelo estudo, a finalidade do estudo e a indicação da confidencialidade. A confidencialidade é conseguida, tratando-se de uma recolha *online* onde não existe qualquer referência a nomes ou a outras informações que permitam uma identificação direta.

Está dividido em três partes, sendo que a primeira parte do questionário diz respeito à caracterização sociodemográfica do inquirido: idade, género, estado civil, número de filhos e grau académico; a segunda parte do questionário refere-se à caracterização profissional: tempo de experiência profissional, número médio de horas de trabalho semanal, tipo de instituição onde leciona, o desempenho de alguma função de chefia e de que tipo, o nível de ensino que leciona e o vínculo com a organização; a terceira parte contém a escala do trabalho digno que avalia a perceção do trabalho digno, de Ferraro et

al. (2015).

Como já referido, o conceito de trabalho digno formalizou-se em 1999 pela Organização Internacional do Trabalho (OIT, 1999), tornando-se o foco da agenda da OIT. É sua missão histórica promover oportunidades para que homens e mulheres obtenham um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana (Ferraro et al., 2016).

Os valores subjacentes à ação da OIT (liberdade, equidade, segurança e dignidade humana) (OIT, 2008) estão inerentes em quatro objetivos estratégicos: 1) normas, princípios e direitos no trabalho; 2) emprego; 3) proteção social; 4) diálogo social (OIT, 2001, 2008). Isto traduz que os princípios e os direitos humanos são as condições prévias do trabalho digno, enquanto o emprego ou o trabalho com qualidade, o conteúdo e o diálogo social são o "processo pelo qual pode ser alcançado (OIT, 2001).

Os quatro objetivos estratégicos referidos compreendem alguns conceitos como o desemprego, o equilíbrio entre a vida profissional e familiar, a gestão de participação, sistemas de compensação, etc. (Ferraro et al., 2016).

O trabalho digno é condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável. A promoção do trabalho digno é uma responsabilidade partilhada pelos mandantes da OIT e pelo Bureau Internacional do Trabalho. Têm sido utilizadas várias medidas de trabalho digno, a nível nacional e regional, tentando intervir na operacionalização do conceito, mas o Diretor Geral da OIT declarou que “At present our information systems provide only a partial, and sometimes only a rudimentary picture of decent work deficits [...]”. At that time he stressed the relevance of investments in “[...] design and implementation of our data and statistical base” (OIT, 2001).

Nesse sentido, foram propostas outras medidas a nível regional, nacional e organizacional, no âmbito da economia, política e legislação, utilizando-se vários índices, indicadores e pesquisas, permitindo assim integrar a agenda de trabalho digno nas políticas dos membros da OIT.

Uma lista de várias medidas relacionadas com o trabalho digno tem sido desenvolvida nas últimas décadas, mas as medidas que originaram a escala utilizada para o estudo foram concebidas no âmbito do conceito trabalho digno, permitindo a identificação de fatores que subentendem as perceções pelos próprios trabalhadores, sendo assim um enriquecimento para outras abordagens na medição do conceito.

Na tentativa de configurar as medidas para o conceito de trabalho digno, vários

autores consideraram diferentes dimensões principais do conceito. Standing (2002) concentrou-se na segurança (segurança no mercado, no emprego, no trabalho, na reprodução de competências, de renda e de representação). Bonnet, Figueiredo e Standing (2003) reforçaram, igualmente, a importância da segurança, referindo que o trabalho digno tem inerente a exigência da segurança básica para todos os trabalhadores individuais, seja na sociedade ou no local de trabalho.

Existe a preocupação, de outros autores, em traduzir o conceito trabalho digno de modo a que seja compreensível por todos envolvidos nas relações laborais, tendo sido propostos quatro critérios: 1) relevância do conceito; 2) interpretação simples; 3) disponibilidade de dados para países industrializados, em desenvolvimento e em transição; 4) Nível de comparação razoável (Anker et al., 2003).

Também a força de trabalho é considerada uma dimensão para o conceito, sendo uma fonte de dados sobre as condições de trabalho de acordo com o país (Bescond, Châtaignier, & Mehran, 2003), permitindo a comparação entre países, em matérias como o emprego e desemprego.

Estes diferentes instrumentos de medição têm contribuído para as políticas nacionais em vários países, no entanto, salientam-se algumas limitações: a) diferentes níveis de desenvolvimento económico, político e social (Ghai, 2003a; Godfrey, 2003); b) medidas imprecisas a nível nacional devido à intensa interdependência entre países (Ferraro et al., 2015); c) sistemas de segurança e proteção social diferentes (Ghai, 2003b); d) condições e mercados de trabalho distintos (Fields, 2003; Godfrey, 2003a); e) diferentes fontes e instrumentos nos países (Ahmed, 2003; Bescond et al., 2003; Bonnet et al., 2003). A precisão das informações é afetada negativamente por estas diferenças (Anker et al., 2003), dificultando a criação de um único índice análogo ao índice de desenvolvimento humano (Anker et al., 2003, Godfrey, 2003). Por outro lado, existem princípios fundamentais e direitos no trabalho (Anker et al., 2003, OIT, 2001, 2008, 2013a) que suportam a existência de medidas universais. Também o nível de análise individual está quase ausente nas medidas em vigor, sendo que complementar as medidas atuais com a perceção dos trabalhadores quanto à presença das condições de trabalho digno no atual contexto de trabalho.

Uma medida baseada na perceção do trabalho e das suas condições pode acrescentar conhecimento ao existente e conduzir a novas compreensões do trabalho digno. Com base na reflexão desenvolvida por vários autores, a OIT propôs onze elementos (OIT, 2008, 2013a, 2013b) que formam a agenda do trabalho digno e foram o

compasso para a construção da nova medida.

Para a construção da escala foram analisados os documentos da OIT (2008, 2013a, 2013b) e verificada a presença dos onze elementos, assumidos como os principais conteúdos a incluir na nova medida. Com base neles, foi construído um guia de entrevista semi-estruturado, aplicado a 25 especialistas com envolvimento profissional em questões laborais. Surge a primeira versão através de 4 especialistas, considerando a percepção dos empregados sobre o seu trabalho e contexto profissional. Cada um dos onze elementos abordou pelo menos 2 itens, terminando a primeira versão do questionário sobre trabalho digno com 72 itens.

A amostra foi composta por trabalhadores Portugueses e Brasileiros, coletados num projeto de pesquisa com ênfase na experiência de trabalho de trabalhadores formados, sendo a composição da amostra médicos, advogados, analistas financeiros, engenheiros informáticos, professores universitários, etc. Como requisitos, tinham que ter experiência profissional, estar profissionalmente ativos e ser remunerados. Existe um equilíbrio na amostra quanto ao sexo e a idade dos participantes e foi dividida em cinco categorias. O nível de escolaridade foi composto por 6 categorias, adequado ao sistema educativo de cada país. O recrutamento foi realizado através das instituições profissionais, considerando o devido consentimento e voluntariado. O questionário foi respondido online, assegurando-se a confidencialidade e garantindo a utilização dos dados apenas para propósitos da pesquisa.

Os itens foram cuidadosamente escritos, garantindo clareza e facilidade de compreensão. Cada item foi respondido numa escala de Likert de 5 pontos: “1) Eu não concordo” para “5) Concordo completamente”.

Foi realizada uma análise fatorial exploratória seguida da validação na análise fatorial confirmatória, paralelamente em Português e Brasileiro. Aproveitando o tamanho da amostra (Portugal= 636 e Brasil= 1045) dividiu-se aleatoriamente a amostra em dois, uma parte para a análise de fator exploratório e outra parte para a análise de fator confirmatório.

A primeira metade (Portugal= 314 e Brasil=542) foi submetida à análise de componentes principais com rotação Varimax, utilizando o IBM SPSS Statistics 22. Para determinar o número de componentes a extrair, o *scree plot* (Cattell & Vogelmann, 1977, citado por Ferraro et al., 2016), por ser das técnicas utilizadas mais precisas (Zwick & Velicer, 1986, citado por Ferraro et al., 2016), indicou 8 componentes para ambos os países. Os fatores emergentes foram semelhantes, mas apenas se optou pela amostra

brasileira por ser maior. Os fatores foram interpretados do seguinte modo: Fator 1 “Princípios fundamentais e valores no trabalho”; Fator 2 “Carga e tempo de trabalho adequado”; Fator 3 “Trabalho satisfatório e produtivo”; Fator 4 “Retribuição significativa para o exercício da cidadania”; Fator 5 “Proteção Social”; Fator 6 “Oportunidades”; Fator 7 “Saúde e Segurança” e Fator 8 “Subemprego”. Para conseguir um questionário final curto, selecionaram itens fortemente relacionados, representativos de vários aspetos do fator e internamente consistentes, assegurando bons valores de coeficiente de fiabilidade. Escolheram itens correlacionados acima de 0,5 com os respetivos fatores na análise fatorial exploratória (após rotação), cujo conteúdo é coerente com o significado geral do fator. Posteriormente calculou-se o *Alpha de Cronbach* para cada um dos 8 fatores, verificando a contribuição dos itens, concluindo a etapa com 32 itens e 7 fatores. Excluiu-se o Fator 8 por apresentar valores *Alpha de Cronbach* muito baixos e abordar poucos itens.

Assim, o questionário final apresentado é composto por 31 itens. Para além do processo referido anteriormente, foi posteriormente realizado um teste de invariância nos dois países, testando assim o ajustamento do modelo, concluindo-se que o modelo foi bem ajustado. Foi também realizado um teste de validade convergente e discriminante, encontrando níveis moderados de correlações com as medidas de ajuste no trabalho e *burnout* e validade discriminante das subescalas do questionário.

Considerando os dados recolhidos, procedeu-se à análise psicométrica e de consistência interna do instrumento utilizado, escala do trabalho digno, através do programa SPSS versão 23.0.

A equivalência psicométrica diz respeito ao grau ou extensão em que as propriedades psicométricas das versões do mesmo instrumento são semelhantes (Fortin, 2009). Um processo de adaptação adequado consiste num procedimento muito semelhante ao de construção (Ribeiro, 2008). Nesse sentido, para avaliar as características psicométricas de qualquer instrumento de media é necessário efetuar o estudo de fiabilidade e de validade que permite concluir o grau de generalização que os resultados podem alcançar.

O resultado da consistência interna da escala de trabalho digno, encontrados por Ferraro et al. (2016) foi estimado a partir do coeficiente de Alpha de Cronbach. Para as trinta e uma dimensões, os valores encontram-se acima do nível considerado aceitável (0,70), nomeadamente 0,95.

No estudo em questão também se pretendeu conhecer as propriedades

psicométricas da escala de trabalho digno, mediante a análise da consistência interna e os resultados aproximam-se dos obtidos por Ferraro et al. (2016), ou seja, valor de consistência interna encontrado é de 0,944. O valor de Alpha de Cronbach dos trinta e um itens encontra-se sempre entre 0,941 e 0,946. Assim, concluiu-se que, na presente amostra existe uma boa consistência interna pelo que os itens que compõem a escala apresentam-se como um todo homogéneo.

3.7. Procedimentos de Colheita de Dados

Terminada a pesquisa bibliográfica e após obtida a devida autorização dos autores da escala para a sua utilização no nosso estudo, construiu-se o questionário numa plataforma *online* de recolha de dados. Durante esta fase foi realizado um contacto via email com várias escolas da região centro, fornecendo informação sobre o tipo de estudo a realizar e os objetivos do mesmo. Nesse mesmo contacto foi enviado o *link* do questionário (Anexo), de forma a facilitar o preenchimento e o reencaminhamento para os docentes. A colaboração no estudo foi notória através da confirmação do número de questionários preenchidos, que aumentava gradualmente.

3.7.1. Procedimentos Éticos

Todos os docentes que acederam ao questionário foram informados da temática e da finalidade da investigação, dos objetivos do estudo, do direito à participação voluntária e do anonimato das informações.

Toda a investigação que implique a participação do ser humano envolve questões morais e éticas e nesse sentido é fundamental a aplicação de procedimentos ético-legais na etapa de colheita de dados, para garantir a salvaguarda dos direitos das pessoas envolvidas.

Como refere Fortin (2009, p.116), “a investigação aplicada a seres humanos pode, por vezes, causar danos aos direitos e liberdades das pessoas. Por conseguinte, é importante tomar todas as disposições necessárias para proteger os direitos e liberdades das pessoas que participam nas investigações”.

3.7.2. Procedimentos Estatísticos de Dados

Mostrar resultados consiste em fornecer todos os resultados pertinentes acerca das questões de investigação (Fortin, 2009). O tratamento e a análise estatística dos dados reunidos foram realizados através do programa informático *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)*, versão 23.0, sendo que para a sua apresentação utilizou-se o programa Microsoft Word.

Foram aplicados procedimentos de estatísticas descritiva e inferencial aos dados recolhidos. Numa primeira fase utilizou-se uma técnica descritiva, descrevendo de uma forma sucinta as características das variáveis. De seguida, o processo utilizado foi a análise inferencial, permitindo realizar comparações entre os dados através da associação entre as diversas variáveis.

No capítulo seguinte são apresentados os dados recolhidos e a respetiva análise.

Capítulo 4 –Apresentação e Análise de Dados

Terminada a abordagem das questões metodológicas, onde num primeiro momento se analisam os dados de um ponto de vista descritivo, caracterizando a amostra, torna-se possível proceder à apresentação dos resultados.

A análise descritiva é, segundo Fortin (2009), o processo através do qual o investigador reúne um conjunto de dados brutos com o auxílio de testes estatísticos, procurando responder às características da amostra e às questões de investigação. Na apresentação e análise dos resultados, o investigador estuda o conjunto de dados recolhidos, considerando o tipo de estudo e o quadro de referência usados.

Inicialmente, apresenta-se uma análise descritiva centrada em medidas de tendência central, nomeadamente a média e medidas de variação, designadamente o desvio padrão. Posteriormente, procede-se à análise inferencial, recorrendo a testes como o Teste T, *Pearson* e *Anova*.

4.1. Análise Descritiva

Analisando a tabela 13, verifica-se que todos os itens apresentam um valor máximo de 5, significando que concordam completamente, e um valor mínimo de 1, significando que discordam plenamente.

As variáveis com uma média mais elevada são o item 30, “Considero digno o trabalho que realizo”, com uma média de 4,41, seguido do item 12, “O meu trabalho contribui para assegurar o futuro das novas gerações”, com uma média de 3,99 e do item 24, “No meu trabalho sou aceite tal como sou (independentemente de género, idade, etnia, religião, orientação política, etc.)”, com uma média de 3,97. Ao analisarmos o correspondente desvio padrão, 0,785 (item 30), 1,029 (item 12), 0,957 (item 24), constata-se que existem algumas variações, ou seja, a dispersão das respostas afasta-se um pouco da média, o que significa que existem alguns indivíduos que concordam totalmente com estas considerações, mas também existem alguns que não concordam.

Por outro lado, os itens com menores médias são o item 17, “Penso que tenho perspetivas de melhorar a minha remuneração/salário/benefícios”, com uma média de 1,92 e o item 2, “Tenho perspetivas de ter uma reforma tranquila (pensão, previdência pública ou privada)”, com uma média de 1,95. Considerando o desvio padrão

correspondente 0,986 (item 17) e 0,930 (item 2), também existem oscilações relativamente à média.

Tabela 13 - Estatísticas descritivas referentes à escala de trabalho digno

	n	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
1. No meu trabalho estou protegido(a) de riscos para a minha saúde física.	323	1	5	2,69	1,176
2. Tenho perspectivas de ter uma reforma tranquila (pensão, previdência pública ou privada).	323	1	5	1,95	0,939
3. Considero adequada a quantidade média de horas que trabalho por dia.	323	1	5	2,38	1,109
4. Disponho de tudo o que preciso para manter a minha integridade física no meu trabalho.	323	1	5	2,7	1,158
5. Sinto que estou protegido(a) caso fique sem trabalho (subsídios sociais, programas sociais, etc.).	323	1	5	2,08	1,005
6. Sinto a minha família protegida através do meu sistema de proteção social (público ou privado).	323	1	5	2,22	0,958
7. O que ganho com o meu trabalho permite-me viver com dignidade e autonomia.	323	1	5	2,74	1,033
8. Sinto que estarei protegido(a) no caso de ficar doente (segurança social, seguros de saúde, etc.).	323	1	5	2,44	1,066
9. O que recebo pelo meu trabalho permite-me oferecer bem-estar aos que dependem de mim.	323	1	5	2,64	0,982
10. O que ganho com o meu trabalho permite-me viver com um sentimento de bem-estar pessoal.	323	1	5	2,61	0,998
11. No meu trabalho existe confiança entre as pessoas.	323	1	5	3,09	1,004

12. O meu trabalho contribui para assegurar o futuro das novas gerações.	323	1	5	3,99	1,029
13. Através do meu trabalho desenvolvo-me profissionalmente.	323	1	5	3,8	0,949
14. Um(a) profissional como eu pode criar o seu próprio emprego.	323	1	5	2,62	1,134
15. O meu horário de trabalho permite-me gerir/administrar bem a minha vida.	323	1	5	2,69	1,054
16. Em geral, os processos de tomada de decisão relativos ao meu trabalho são justos.	323	1	5	2,92	0,952
17. Penso que tenho perspetivas de melhorar a minha remuneração/salário/benefícios.	323	1	5	1,92	0,986
18. O meu trabalho permite-me ter tempo para a minha família/vida pessoal.	323	1	5	2,58	1,01
19. O meu trabalho contribui para a minha realização (pessoal e profissional).	323	1	5	3,46	1,046
20. Disponho do que preciso para trabalhar com segurança.	323	1	5	2,92	1,093
21. Sou tratado(a) com dignidade no meu trabalho.	323	1	5	3,41	1,081
22. Sou livre para pensar e expressar o que penso sobre o meu trabalho.	323	1	5	3,53	1,031
23. Em geral, tenho condições ambientais seguras no meu trabalho (condições de temperatura, ruído, humidade, etc.).	323	1	5	2,8	1,129
24. No meu trabalho sou aceite tal como sou (independentemente de género, idade, etnia, religião, orientação política, etc.).	323	1	5	3,97	0,957
25. Atualmente, penso que há oportunidades de trabalho para um profissional como eu.	323	1	5	2,25	1,035

26. Acho que tenho possibilidades de progredir profissionalmente (promoções, desenvolvimento de competências, etc.).	323	1	5	2,2	1,141
27. Considero adequado o ritmo que o meu trabalho exige.	323	1	5	2,48	1,029
28. Na minha atividade profissional existe a possibilidade de participação equilibrada nas decisões por parte de todos os envolvidos/implicados.	323	1	5	2,85	0,962
29. O trabalho que realizo contribui para criar valor (para a minha empresa/organização/clientes/sociedade, etc.).	323	1	5	3,75	0,978
30. Considero digno o trabalho que realizo.	323	1	5	4,41	0,785
31. O que ganho financeiramente com o meu trabalho é justo.	323	1	5	2,18	1,007

Para uma análise com base nas dimensões da escala do trabalho digno aplicada, agregaram-se os itens correspondentes (tabela 14). Verifica-se, com base nas médias encontradas, que a dimensão onde os docentes mais concordam completamente é a dimensão do “Trabalho Satisfatório e Produtivo” (dimensão 3), cuja média é de 3,736. As médias variam entre 2,171 e 3,736, sendo a média do “Trabalho Satisfatório e Produtivo” (dimensão 3) a maior, seguida dos “Princípios Fundamentais e Valores no Trabalho” (dimensão 1), que corresponde a 3,456. A dimensão onde os docentes mais afirmam não concordar nada é a “Proteção Social” (dimensão 5), sendo a média correspondente a mais baixa, 2,171 respetivamente.

Analisando o desvio padrão, o valor mais alto do desvio padrão é de 0,9796, da “Saúde e Segurança” (dimensão 7), o que significa que ocorreram algumas variações, mas não foram excessivamente desviadas das médias apuradas.

É relevante a indicação de que a dimensão onde existiram mais oscilações é a “Saúde e Segurança” e onde ocorreram menos oscilações é a dimensão de “Oportunidades”.

Tabela 14 - Estatísticas descritivas referentes às dimensões da escala de trabalho digno

	n	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
1. Princípios Fundamentais e Valores no Trabalho	323	1	5	3,4556	0,71842
2. Tempo de trabalho adequado e carga de trabalho	323	1	4,75	2,5325	0,90188
3. Trabalho Satisfatório e Produtivo	323	1	5	3,7358	0,81842
4. Retribuição Significativa para o Exercício da Cidadania	323	1	5	2,5441	0,8937
5. Proteção Social	323	1	4,75	2,1711	0,7903
6. Oportunidades	323	1	5	2,5591	0,71493
7. Saúde e Segurança	323	1	5	2,7771	0,97953

4.2. Análise Inferencial

Concluída a análise descritiva dos dados, procedeu-se à análise inferencial, de forma a obter conclusões quanto aos objetivos definidos.

Na análise inferencial foram utilizados testes paramétricos, considerando a dimensão da amostra, $n=323$. Para analisar a relação entre as variáveis, procederam-se a testes específicos, apresentando-se, de seguida, os resultados obtidos.

4.2.1. Apresentação dos Resultados Obtidos

Com a finalidade de compreender se existem diferenças significativas relativamente ao tipo de instituição onde o docente leciona, ou seja, escolas da rede pública ou da rede privada, foi aplicado o Teste T .. Neste sentido, foram consideradas todas as dimensões da escala, de forma a se poder analisar a existência de diferenças em cada uma delas.

Assim, verificando que apenas numa única dimensão o nível de significância é inferior a 0,05, isto é, 5%, conclui-se que apenas nessa dimensão a variância é significativa, ou seja, apenas na dimensão “Trabalho Satisfatório e Produtivo” existem diferenças entre as escolas da rede pública e as escolas da rede privada, sendo o valor mais elevado na rede escolar privada.

Tabela 15 - T-test do trabalho digno em função do tipo de instituição

		N	Média	Desvio Padrão	Teste t	p
Princípios Fundamentais e Valores no Trabalho	Privado	53	3,965	0,57615	$t_{321} = 5,939$	0,263
	Público	270	3,3556	0,70177		
Tempo de trabalho adequado e carga de trabalho	Privado	53	3,2075	0,82295	$t_{321} = 6,309$	0,533
	Público	270	2,4	0,85751		
Trabalho Satisfatório e Produtivo	Privado	53	4,0881	0,5889	$t_{321} = 3,486$	0,025
	Público	270	3,6667	0,83994		
Retribuição Significativa para o Exercício da Cidadania	Privado	53	3,2925	0,82441	$t_{321} = 7,17$	0,699
	Público	270	2,3972	0,83228		
Proteção Social	Privado	53	2,6274	0,76996	$t_{321} = 4,749$	0,849
	Público	270	2,0815	0,76417		
Oportunidades	Privado	53	3,1283	0,54363	$t_{321} = 6,766$	0,105
	Público	270	2,4474	0,69162		
Saúde e Segurança	Privado	53	3,7925	0,90503	$t_{321} = 9,281$	0,807
	Público	270	2,5778	0,8644		

Relativamente ao género, de forma a se compreender se existem diferenças significativas relativamente aos docentes do sexo feminino e do sexo masculino foi igualmente aplicado o Teste *T* e consideradas todas as dimensões da escala.

Nesse sentido, verifica-se que nenhuma das dimensões tem um nível de significância inferior a 5%, o que significa que não existem diferenças significativas entre

o género masculino e o género feminino. Contudo, verifica-se que as médias em todas as dimensões são ligeiramente superiores para o género masculino.

Tabela 16 - T-test do trabalho digno em função do género

		n	Média	Desvio Padrão	Teste t	p
Princípios Fundamentais e Valores no Trabalho	Feminino	250	3,4149	0,7126	$t_{321} = -1,891$	0,644
	Masculino	73	3,5949	0,72571		
Tempo de trabalho adequado e carga de trabalho	Feminino	250	2,481	0,89335	$t_{321} = -1,907$	0,845
	Masculino	73	2,7089	0,91478		
Trabalho Satisfatório e Produtivo	Feminino	250	3,7107	0,81009	$t_{321} = -1,022$	0,656
	Masculino	73	3,8219	0,84635		
Retribuição Significativa para o Exercício da Cidadania	Feminino	250	2,489	0,89377	$t_{321} = -2,062$	0,36
	Masculino	73	2,7329	0,87334		
Proteção Social	Feminino	250	2,112	0,79244	$t_{321} = -2,505$	0,396
	Masculino	73	2,3733	0,75361		
Oportunidades	Feminino	250	2,4888	0,70337	$t_{321} = -3,323$	0,706
	Masculino	73	2,8	0,70632		
Saúde e Segurança	Feminino	250	2,723	0,9927	$t_{321} = -1,843$	0,327
	Masculino	73	2,9623	0,91541		

No que diz respeito ao tempo de serviço, procedeu-se à realização da matriz de correlação de *Pearson* para os diferentes fatores, de modo a se perceber o comportamento das variáveis. Considerando os resultados obtidos, conclui-se que os fatores “Tempo de trabalho adequado e carga de trabalho”, “Oportunidades” e “Segurança” apresentam um nível de significância de 0%, o que possibilita rejeitar a hipótese de independência entre esses fatores e o tempo de serviço, ou seja, estes fatores estão relacionados com o tempo de serviço. É igualmente relevante salientar que todas as relações são negativas, o que

permite inferir que à medida que o tempo de serviço aumenta, a concordância com estes fatores diminui.

Tabela 17 - Correlação de *Pearson* entre os fatores do trabalho digno e o tempo de serviço

		Tempo de Serviço
Princípios Fundamentais e Valores no Trabalho	Correlação de Pearson	-,183
	p	0,001
Tempo de trabalho adequado e carga de trabalho	Correlação de Pearson	-,274
	p	0
Trabalho Satisfatório e Produtivo	Correlação de Pearson	-,129
	p	0,021
Retribuição Significativa para o Exercício da Cidadania	Correlação de Pearson	-0,038
	p	0,498
Proteção Social	Correlação de Pearson	-0,074
	p	0,186
Oportunidades	Correlação de Pearson	-,367
	p	0
Saúde e Segurança	Correlação de Pearson	-,270
	p	0

Para analisar a relação com o nível de ensino utilizou-se o teste *Anova*. De acordo com os resultados obtidos (tabela 18), verifica-se que existem diferenças significativas relativamente ao nível de ensino lecionado no que diz respeito ao “Tempo de trabalho adequado e carga de trabalho”, sendo que é o único fator que apresenta uma significância menor que 0,05. Por esse motivo rejeita-se a hipótese de igualdade de médias do nível de ensino naquele determinado fator. Respeitante aos restantes fatores, não existe uma relação significativa entre estes e o nível de ensino que os docentes lecionam.

Considerando o pressuposto necessário à aplicação da *Anova*, ou seja, a igualdade das variâncias, realizou-se o teste T, onde se verificou que o nível de significância é superior a 0,05 e por isso a igualdade das variâncias é respeitada.

É importante referir que nesta dimensão, “Tempo de trabalho adequado e carga de trabalho”, são os docentes do ensino pré-escolar que apresentam um valor médio mais elevado.

Tabela 18 - Médias, teste de Levene e Anova do trabalho digno em função do nível de ensino

	Nível de ensino	n	Média	Homogeneidade		Anova	
				Levene	P	F	p
Princípios Fundamentais e Valores no Trabalho	1.º Ciclo	89	3,5072	0,439	0,78	0,612	0,654
	2.º Ciclo	68	3,4748				
	3.º Ciclo	80	3,4679				
	Pré-Escolar	39	3,4542				
	Secundário	47	3,31				
Tempo de trabalho adequado e carga de trabalho	1.º Ciclo	89	2,5	1,095	0,359	2,589	0,037
	2.º Ciclo	68	2,614				
	3.º Ciclo	80	2,5				
	Pré-Escolar	39	2,859				
	Secundário	47	2,2606				
Trabalho Satisfatório e Produtivo	1.º Ciclo	89	3,9064	2,818	0,025	1,824	0,124
	2.º Ciclo	68	3,6863				
	3.º Ciclo	80	3,6125				
	Pré-Escolar	39	3,8205				
	Secundário	47	3,6241				
Retribuição Significativa para o Exercício da Cidadania	1.º Ciclo	89	2,5562	2,64	0,034	0,885	0,473
	2.º Ciclo	68	2,5625				
	3.º Ciclo	80	2,4625				
	Pré-Escolar	39	2,7628				
	Secundário	47	2,4521				
Proteção Social	1.º Ciclo	89	2,1601	0,687	0,602	0,146	0,965
	2.º Ciclo	68	2,1176				
	3.º Ciclo	80	2,2094				
	Pré-Escolar	39	2,2051				
	Secundário	47	2,1755				
Oportunidades	1.º Ciclo	89	2,6539	0,598	0,664	1,376	0,242
	2.º Ciclo	68	2,5647				
	3.º Ciclo	80	2,5125				
	Pré-Escolar	39	2,6462				
	Secundário	47	2,3787				
Saúde e Segurança	1.ºCiclo	89	2,9213	0,225	0,924	1,502	0,201
	2.ºCiclo	68	2,6875				
	3.ºCiclo	80	2,8125				
	Pré-Escolar	39	2,8397				
	Secundário	47	2,5213				

De modo a se conseguir analisar o vínculo com a instituição, aplica-se novamente o teste *Anova* (tabela 19). Assim, verifica-se que existem diferenças significativas no vínculo com a instituição ao nível dos “Princípios Fundamentais e Valores no Trabalho”, do “Tempo de trabalho adequado e carga de trabalho”, da “Retribuição Significativa para o Exercício da Cidadania”, das “Oportunidades” e da “Saúde e Segurança”, pois no caso destes fatores o nível de significância é inferior a 0,05. Ou seja, os professores com nomeação definitiva apresentam maior concordância com as dimensões referidas.

Mais uma vez, ao considerar-se o pressuposto necessário à aplicação da *Anova*, verificou-se que o nível de significância é superior a 0,05, sendo a igualdade das variâncias respeitada.

Tabela 19 - Médias, teste de *Levene* e *Anova* do trabalho digno em função do vínculo com a instituição

	Vínculo com a instituição	n	Média	Homogeneidade		Anova	
				Levene	P	F	p
Princípios Fundamentais e Valores no Trabalho	Nomeação Definitiva	72	3,6647	0,655	0,52	4,305	0,014
	Zona Pedagógica	217	3,3818				
	Contratado	34	3,4832				
Tempo de trabalho adequado e carga de trabalho	Nomeação Definitiva	72	3,0278	0,618	0,539	15,301	0
	Zona Pedagógica	217	2,3813				
	Contratado	34	2,4485				
Trabalho Satisfatório e Produtivo	Nomeação Definitiva	72	3,875	2,876	0,058	2,274	0,105
	Zona Pedagógica	217	3,6682				
	Contratado	34	3,8725				
Retribuição Significativa para o Exercício da Cidadania	Nomeação Definitiva	72	2,8507	0,586	0,557	9,384	0
	Zona Pedagógica	217	2,515				
	Contratado	34	2,0809				
Proteção Social	Nomeação Definitiva	72	2,3056	1,754	0,175	1,388	0,251
	Zona Pedagógica	217	2,1382				
	Contratado	34	2,0956				
Oportunidades	Nomeação Definitiva	72	3,0083	1,744	0,177	20,703	0
	Zona Pedagógica	217	2,4203				
	Contratado	34	2,4941				
Saúde e Segurança	Nomeação Definitiva	72	3,2639	2,078	0,127	12,316	0
	Zona Pedagógica	217	2,6463				
	Contratado	34	2,5809				

4.3. Discussão de Resultados

O presente estudo desenvolveu-se com base numa amostra constituída por 323 docentes de escolas públicas e privadas da região centro. O seu principal objetivo foi conhecer a perceção dos docentes acerca das dimensões do trabalho digno na sua profissão. Para cumprir o objetivo geral definiram-se objetivos específicos que permitiram caracterizar a amostra, verificar se existiam diferenças entre a rede escolar privada (escolas privadas) e a rede pública (escolas públicas) e perceber quais as dimensões do trabalho digno que eram mais valorizadas.

Numa primeira fase do estudo analisamos a consistência interna da escala utilizada, de acordo com os valores encontrados, podemos afirmar que os mesmos vão ao encontro dos valores obtidos pelos autores da escala e comprovam que existe uma boa consistência interna.

Com base na análise descritiva, verificou-se que a maioria dos elementos da amostra são docentes na rede escolar pública e, no que diz respeito ao género, a maioria são do género feminino, dado este que confirma que a profissão docente é ainda predominantemente feminina. No que diz respeito à idade, os inquiridos na sua maioria têm idades compreendidas entre os 50 e os 59 anos. Considerando características inerentes à profissão, a maioria dos inquiridos indica ter entre 16 e 20 anos de serviço, trabalhar semanalmente entre 40 a 49 horas, ocupar uma função de chefia e ser docente do quadro de nomeação definitiva.

Na fase seguinte, de modo a compreendermos as dimensões do trabalho digno mais valorizadas, verificou-se que os docentes afirmam na sua maioria que consideram que o seu trabalho é um trabalho digno e que contribui para assegurar o futuro de novas gerações. Onde existe mais discordância é no facto de não considerarem perspetivas de melhoria no que concerne a remuneração, benefícios e a possibilidade de uma reforma tranquila. Analisando de uma forma concreta as dimensões da escala, os inquiridos indicam maior concordância no que diz respeito a terem um trabalho satisfatório e produtivo e salientam a proteção ao nível social como a dimensão onde existe menos apoio. Pode salientar-se a dimensão relacionada com a saúde e segurança como a que tem mais oscilações em termos de respostas. Estes resultados vão ao encontro da opinião de Amiel (1980), citado por Maia (2010), quando refere que a profissão docente nos últimos anos tem sido considerada uma profissão com baixo estatuto.

Com o intuito de dar resposta aos objetivos definidos, aplicaram-se testes estatísticos para retirar conclusões ao nível da diferença entre escolas públicas e privadas, considerando as dimensões da escala. Neste sentido, a única dimensão onde existem diferenças entre as escolas públicas e privadas é na dimensão do “Trabalho Satisfatório e Produtivo”, pois são os docentes das escolas privadas estão mais de acordo com esta dimensão.

Relativamente às diferenças entre género, verifica-se que o género não tem qualquer impacto nas dimensões. No entanto, existe a particularidade de o género masculino ter médias superiores em todas as dimensões. Resultados de outras investigações (Torres, 2004) demonstram que as mulheres continuam a valorizar a vida familiar, a par da valorização do seu desempenho profissional.

Considerando o tempo de serviço, existem fatores onde o tempo de serviço tem impacto, como é o caso do “Tempo de trabalho adequado e carga de trabalho”, “Oportunidades” e “Segurança”. É importante salientar que à medida que o tempo de serviço aumenta, os inquiridos manifestam maior discordância com as questões relacionadas com estes fatores.

No que diz respeito ao nível de ensino, só existem diferenças nos níveis de ensino no âmbito do fator “Tempo de trabalho adequado e carga de trabalho”, apresentando os docentes do ensino pré-escolar valores mais elevados no que diz respeito à concordância com este fator.

Ao nível do vínculo com a instituição, os docentes do quadro com nomeação definitiva têm uma maior concordância com fatores relacionados com os princípios e valores no trabalho, tempo de trabalho, carga de trabalho, retribuição para a cidadania, oportunidades, saúde e segurança.

Síntese Conclusiva

Este estudo destinou-se a conhecer e analisar a percepção dos colaboradores, neste caso, docentes do ensino público e do ensino privado, sobre o seu trabalho e contexto profissional no âmbito do trabalho digno, considerando a sua integração na rede escolar pública ou na rede escolar privada. Considerando a ausência de investigação sobre o conceito de trabalho digno, era objetivo ajudar a preencher esta lacuna.

O estudo considera-se relevante, pois aborda uma temática cada vez mais valorizada entre a sociedade, que é o trabalho digno, que implica o respeito pelos direitos do trabalhador, pela sua integridade física e mental, e por todos os elementos inerentes ao seu bem-estar. Só desta forma é possível concretizar um trabalho de excelência.

Observamos na revisão da literatura que a OIT tem um papel fundamental na concretização deste conceito, pois definiu um compromisso com a justiça social e a representação dos empregadores, colaboradores e estados, na sua origem (Weindling, 1995). O conceito de trabalho digno é um conceito novo, no entanto, existe a necessidade de refletir sobre o trabalho humano, não apenas em termos de eficiência, mas considerando que o conteúdo do trabalho não pode estar em contradição com a dignidade (Marković, 2012). De acordo com a OIT, o trabalho digno é fundamental para o progresso e bem-estar económico e social. Segundo a revisão da literatura, ser docente é ter a função de educar e a missão de transmitir cultura às novas gerações, desenvolvendo o seu trabalho dentro de uma instituição (Montero, 2005). Atualmente, os professores enfrentam vários desafios, sendo um deles contribuir para a renovação da profissão e do sistema de ensino (Perrenoud, 2000).

Esta primeira parte do estudo revelou-se importante na medida em que permitiu conhecer o âmbito e as características do conceito de trabalho digno e aprofundar aspetos relacionados com a docência, de modo permitir analisar com maior precisão os dados obtidos posteriormente.

Concluimos nesta primeira parte que o trabalho digno é um elemento fundamental em todos os setores, nomeadamente na área do ensino. A profissão docente tem sentido uma desvalorização ao longo dos anos, no entanto, é importante referir a importância do docente no desenvolvimento de competências das próximas gerações. Assim, é fundamental que a este nível os profissionais considerem que o seu trabalho seja um trabalho digno.

Relativamente à parte empírica, numa primeira fase caracterizou-se a amostra,

sendo a maioria da amostra do gênero feminino. Considerando a rede escolar pública e a rede escolar privada, a maioria dos docentes em escolas públicas tem idades compreendidas entre os 50 e os 59 anos e a maioria dos docentes em escolas privadas tem idades compreendidas entre os 30 e os 39 anos. Portanto, conclui-se que a população das escolas privadas é mais nova. Na sua maioria, os docentes são casados, em ambas as redes escolares, no entanto, a maioria não tem filhos. Dos que têm filhos, os docentes da rede escolar pública têm, na maioria, 2 filhos. Os docentes da rede escolar privada, têm, na maioria, apenas 1 filho. A maioria dos docentes são licenciados, não existindo na rede escolar privada nenhum docente com o grau de bacharelato. Na análise do tempo de experiência profissional, a média é de aproximadamente 23 anos de serviço, sendo superior no ensino público relativamente ao ensino privado. Quanto às horas de trabalho semanais, a maioria dos docentes trabalha entre 40 e 49 horas semanais, situação verificada tanto na rede escolar pública como na rede escolar privada. Considerando o desempenho de funções de chefia, a maioria não desempenha essa função e dos que assumem, indicam, na maioria, ser uma gestão/liderança de topo, nomeadamente direção pedagógica. O nível de ensino que a maioria da amostra do estudo leciona é o 1.º Ciclo, tanto no ensino público como no privado. Na rede escolar pública, a maioria dos docentes pertencem ao quadro de nomeação definitiva e na rede escolar privada a maioria é docente contratado.

Considerando as dimensões do conceito de trabalho digno, a dimensão em que os docentes indicam maior concordância é o “Trabalho Satisfatório e Produtivo”. No caso das questões da escala, a questão com a maior média foi “Considero digno o trabalho que realizo”, seguida de “O meu trabalho contribui para assegurar o futuro das novas gerações”. Na análise da existência de diferenças entre as escolas da rede pública e da rede privada, apenas na dimensão “Trabalho Satisfatório e Produtivo” se conclui que existiam diferenças, sendo os docentes das escolas privadas a indicar mais concordância com este elemento. Considerando o tempo de serviço, todos os elementos do conceito de trabalho digno estão relacionados com este, numa relação negativa, ou seja, à medida que o tempo de serviço aumenta, a concordância com estes fatores diminui. No que diz respeito ao nível de ensino lecionado, existem diferenças significativas apenas na dimensão “Tempo de trabalho adequado e carga de trabalho”. No âmbito do vínculo com a instituição, os professores do quadro com nomeação definitiva indicam maior concordância nas seguintes dimensões: “Princípios Fundamentais e Valores no Trabalho”, “Tempo de trabalho adequado e carga de trabalho”, “Retribuição Significativa

para o Exercício da Cidadania”, “Oportunidades” e “Saúde e Segurança”.

Existiram limitações ao nível deste estudo, nomeadamente abranger apenas a região Centro do país, podendo existir outros fatores que poderão ter influência nas conclusões indicadas anteriormente. Outra limitação é a escassa investigação que existe ao nível do conceito de trabalho digno, sendo um conceito recente e ainda em desenvolvimento.

Neste sentido, existem sugestões que se podem indicar: aprofundar as limitações deste conceito, explorar a questão da uniformização do conceito a nível mundial, acompanhar a evolução de trabalhos da OIT neste campo, etc.

De modo a aumentar e potenciar a conceção do trabalho digno docente é necessário investir no desenvolvimento da carreira docente, de forma a contribuir para uma maior motivação destes profissionais. É necessário a consciencialização de que são estes os profissionais que preparam as próximas gerações e nesse sentido reconhecer-lhe o valor devido.

Bibliografia

Aboim, S. (2003). Evolução das estruturas domésticas. *Sociologia, Problemas e Práticas*. N.43, 13-30

Ahmed, I. (2003). Decent work and human development. *International Labour Review*, 142(2), 263-271.

Allen, T. D., Cho, E., & Meier, L. L. (2014). Work–family boundary dynamics. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, 1(1), 99-121.

Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research. *Journal of occupational health psychology*, 5(2), 278.

Almeida, A. N. D., Guerreiro, M. D. D., Lobo, C., Torres, A., & Wall, K. (1998). *Relações familiares: mudança e diversidade*. Portugal, que modernidade, 45-78.

Alves, J. A. D. C. (2010). *A liderança e a inteligência emocional dos enfermeiros: chefes e especialistas*. Dissertação de mestrado. Universidade Católica Portuguesa.

Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F., & Ritter, J. A. (2002). Measuring decent work with statistical indicators. *International Labour Review*, 142(2), 147-178.

Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F., & Ritter, J. A. (2002). *Measuring decent work with statistical indicators*. Working Paper n.º2. Policy Integration Department, Statistical Development and Analysis Group. Geneva: International Labour Office.

Antunes, R. (2015). *The new morphology of the working class in contemporary Brazil*. *Social. Regist*, 51, 178-198.

Argolo, J. C. T., & Araújo, M. A. D. (2004). O impacto do desemprego sobre o bem-estar psicológico dos trabalhadores da cidade de Natal. *Revista de Administração Contemporânea*, 8(4), 161-182.

- Aryee, S., Srinivas, E. S., & Tan, H. H. (2005). Rhythms of life: antecedents and outcomes of work-family balance in employed parents. *Journal of applied psychology*, 90(1), 132.
- Barbosa, G. S., Drach, P. R., & Corbella, O. D. (2014). A Conceptual Review of the Terms Sustainable Development and Sustainability. *Journal of Social Sciences*, 3(2), 1.
- Bardin, L. (1995). *Processamento de informação e inteligência*. Lisboa: Edições FMH.
- Barnett, R. C., & Hyde, J. S. (2001). Women, men, work, and family: An expansionist theory. *American psychologist*, 56(10), 781.
- Benach, J., Muntaner, C., & Santana, V. (2007). *Employment conditions and health inequalities*. Employment Conditions Knowledge Network
- Bescond, D., Chataignier, A., & Mehran, F. (2003). Seven indicators to measure decent work: An international comparison. *International Labour Review*, 142(2), 179-212.
- Bonnet, F., Figueiredo, J. B., & Standing, G. (2003). A family of decent work indexes. *International Labour Review*, 142(2), 213-238.
- Castel, R. (2009). *La montée des incertitudes*. Travail, protections, Statut de l'individu, Paris, Seuil.
- Chiavenato, I. (1983). *Introdução à teoria geral da administração*. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human relations*, 53(6), 747-770.
- Cosme, A. (2009). *Ser professor: A acção docente como uma acção de interlocução qualificada*. Porto: LivPsic.

Davis, K. (1992). *Comportamento humano no trabalho: uma abordagem psicológica*. Pioneira.

Di Ruggiero, E., Cohen, J. E., Cole, D. C., & Forman, L. (2015). Competing conceptualizations of decent work at the intersection of health, social and economic discourses. *Social Science & Medicine*, 133, 120-127.

Elstad, J. I., Dahl, E., & Hofoss, D. (2006). Associations between relative income and mortality in Norway: a register-based study. *The European Journal of Public Health*, 16(6), 640-644.

Erez, M.; Kleinbeck, U. & Thierry, H. (2001). *Work motivation in the context of a globalizing economy*. London: Lawrence Erlbaum

Ferraro, T., Pais, L., & Dos Santos, N. R. (2015). Decent work: an aim for all, made by all. *International Labour Review*.

Ferraro, T., Pais, L., dos Santos, N. R., & Moreira, J. M. (2016). The Decent Work Questionnaire (DWQ): Development and validation in two samples of knowledge workers. *International Labour Review*.

Ferraz, D., & Goldschmidt, R. (2011). *Direito fundamental social ao trabalho digno e a problemática do assédio moral nas relações laborais*. Anais do Seminário Nacional de Dimensões Materiais e Eficaciais dos Direitos Fundamentais - Descontinuado, 1(1), 183-196.

Ferreira, A. M. M. (2002). *Desigualdades de género no actual sistema educativo português: sua influência no mercado de emprego*. Quarteto Editorial.

Ferreira, C. A. (2013). Os olhares de futuros professores sobre a metodologia de trabalho de projeto. *Educar em Revista*, (48).

Fields, G. S. (2003). Trabalho decente e políticas de desenvolvimento. *Revista Internacional do Trabalho*, Vol. 142, N. 2, 239-262.

Fortin, M. (2009). *O Processo de Investigação. Da concepção à realização*. Loures: Lusociência.

Fortin, M. F., & Salgueiro, N. (1999). *O processo de investigação: da concepção à realização*. Lusociência.

Freyssinet, J. (1984). *Le chômage*. la Découverte.

Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1995). Job stressors, job involvement and employee health: A test of identity theory. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 68(1), 1-11.

Gallie, D. (2013). Direct participation and the quality of work. *Human Relations*, 66(4), 453-473.

Ghai, D. (2002). *Decent work: Concepts, models, indicators*. Discussion Paper: Education and Outreach Program. International Institute for Labour Studies. Geneva

Ghai, D. (2003a). Decent work: Concept and indicators. *International Labour Review*, Vol. 142, N. 2, 113- 145.

Ghai, D. (2003b). Social security: Learning from global experience to reach the poor. *Journal of Human Development*, Vol. 4, N. 1, 125-150.

Gil, A. (1994). *Métodos e técnicas de pesquisa social*. São Paulo: Atlas.

Godfrey, M. (2003). *Employment dimensions of decent work: trade-offs and complementarities*. IILS. DP/148/2003, Suíça.

Gonçalves, E. L. (1988). *A empresa e a saúde do trabalhador*. São Paulo: Pioneira

Gordon, S. P., & Oliveira, V. (2000). *Como ajudar os professores principiantes a ter sucesso*. Edições Asa.

Guerreiro, M. D. D., & Abrantes, P. (2007). Transições incertas: os jovens perante o trabalho e a família. *Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego*. Lisboa

Heymann, J., & Earle, A. (2009). *Raising the global floor: Dismantling the myth that we can't afford good working conditions for everyone*. Stanford University Press.

Jahoda, M. (1987). *Empleo y desempleo: un análisis socio-psicológico*. Ediciones Morata.

Jesus, S. (2002). *Perspectivas para bem-estar docente uma lição síntese*. Lisboa: Cadernos Criap, Edições Asa.

Kinnunen, U., Geurts, S., & Mauno, S. (2004). Work-to-family conflict and its relationship with satisfaction and well-being: A one-year longitudinal study on gender differences. *Work & Stress*, 18(1), 1-22.

Krein, J. D. (2014). As transformações no mundo do trabalho e as tendências das relações de trabalho na primeira década do século XXI no Brasil. *Revista NECAT-Revista do Núcleo de Estudos de Economia Catarinense*, 2(3), 6-25.

Leite, C. (2009). Ser professor nos dias de hoje. Formar professores num mundo em mudança. *Educação. Revista do Centro de Educação*, 34(2).

Leite, C., & Fernandes, P. (2010). Desafios aos professores na construção de mudanças educacionais e curriculares: que possibilidades e que constrangimentos?. *Educação*, 33(3).

Lynch, J. W., Smith, G. D., Kaplan, G. A., & House, J. S. (2000). Income inequality and mortality: importance to health of individual income, psychosocial environment, or material conditions. *BMJ: British Medical Journal*, 320(7243), 1200.

Mackenbach, J. P. (2002). Income inequality and population health: evidence favouring a negative correlation between income inequality and life expectancy has disappeared. *BMJ: British Medical Journal*, 324(7328), 1.

Maia, S. C. F. F. (2010). *Qualidade de vida no trabalho e stresse na profissão docente*. Dissertação em Psicologia. Universidade da Beira Interior. Covilhã.

Marconi, M., & Lakatos, E. (2005). *Fundamentos de metodologia científica*. São Paulo: Editora Atlas SA.

Marković, D. Ž. (2012). Decente Work and human dignity. *Journal Plus Education/Educatia Plus*, 8(2).

Matos, F. G. D., & Fator, Q. F. (1997). *Ciclo de felicidade no trabalho*. São Paulo: Makron.

Melé, D. (1989). Organization of Work in the Company and Family Rights of the Employees. *Journal of Business Ethics*, 8(8), 647-655.

Montero, L., & da Silva, A. P. (2005). *A construção do conhecimento profissional docente*. Editoria Piaget.

Moretti, S., & Treichel, A. (2003). Qualidade de vida no trabalho x auto-realização humana. *Revista Leonardo pós-Órgão de Divulgação Científica e Cultural do ICPG, Blumenau*, 1(3), 73-80.

Organização Internacional do Trabalho (OIT, 1999). *Trabalho decente. Relatório do Diretor-Geral na 87.ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho*. Genebra: Escritório Internacional do Trabalho. Acedido 17.05.2017 em: <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>

Organização Internacional do Trabalho (2001). *Reduzir o défice do trabalho decente: um desafio global. Relatório do Diretor-Geral na 89.ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho*. Genebra: Escritório Internacional do Trabalho.

Organização Internacional do Trabalho (2008b). *Medição do trabalho decente. Documento de discussão para a Reunião Tripartida de Peritos sobre a Medição do Trabalho Decente (TMEMDW / 2008)*. Genebra: Escritório Internacional do Trabalho.

Organização Internacional do Trabalho (2013a). *Indicadores de trabalho decente: Diretrizes para produtores e usuários de indicadores estruturais estatísticos e legais*. Manual da OIT. 2ª Versão.

Organização Internacional do Trabalho (OIT, 1946). Instrumento para a alteração da Constituição da Organização Internacional do Trabalho. 29ª sessão da ILC em 19 de setembro de 1946. *Boletim Oficial, XXIX (4)*. Montreal, Canadá: Oficina Internacional do Trabalho. p. 203- 253. Acedido 17.05.2017 em:
<http://www.ilo.org/legacy/english/lib/century/sources/sources1946.htm>

Organização Internacional do Trabalho (2002). *Trabalho decente e economia informal: sexto item na agenda*. Genebra: Escritório Internacional do Trabalho.

Organização Internacional do Trabalho (2009). *Recuperando da crise: Um Pacto Global de Emprego*. Genebra: Escritório Internacional do Trabalho.

Organização Internacional do Trabalho (2013). *Indicadores de trabalho decente: Orientações para produtores e usuários dos indicadores do quadro estatístico e jurídico*. Manual da OIT. 2ª. Versão

Ottersen, O. P., Dasgupta, J., Blouin, C., Buss, P., Chongsuvivatwong, V., Frenk, J., ... & Leaning, J. (2014). The political origins of health inequity: prospects for change. *The Lancet*, 383(9917), 630-667. Acedido 04.04.2017 em:
[http://dx.doi.org/10.1016/S0140-6736\(13\)62407-1](http://dx.doi.org/10.1016/S0140-6736(13)62407-1)

Pereira, S. C. A. D. S. (2012). *O equilíbrio trabalho/família nos advogados: diferenças de género*. Dissertação de Mestrado. Universidade Católica Portuguesa. Viseu.

Perista, H. (2002). Género e trabalho não pago: os tempos das mulheres e os tempos dos homens. *Análise social*, 447-474.

Perrenoud, P. (2000). *novas competências para ensinar*. Trad. Patrícia Chittoni Ramos. Porto Alegre: Artmed.

Pessanha, M.; Barros, S.; Sampaio, R.; Serrão, C.; Veiga, S.; Araújo, S. C. (2010). *Psicologia da Educação*. Luanda: Plural Editores. 1ª edição

Pichler, F. (2009). Determinants of work-life balance: Shortcomings in the contemporary measurement of WLB in large-scale surveys. *Social Indicators Research*, 92(3), 449-469

Poeschl, G. (2000). Trabalho doméstico e poder familiar: práticas, normas e ideais. *Análise Social*, 695-719.

Premeaux, S. F., Adkins, C. L., & Mossholder, K. W. (2007). Balancing work and family: a field study of multi-dimensional, multi-role work-family conflict. *Journal of Organizational Behavior*, 28(6), 705-727.

Ribeiro, J. L. P. (2008). *Metodologia de investigação em psicologia e saúde*. (2.ª edição). Porto: Livpsic.

Ribeiro, M. A. (2014). *Carreiras: novo olhar socioconstrutivista para um mundo flexibilizado*. Curitiba: Juruá.

Ribeiro, M. A., Silva, F. F., & Figueiredo, P. M. (2016). Discussing the notion of decent work: Senses of working for a group of Brazilian workers without college education. *Frontiers in psychology*, 7.

Rodgers, G. B. (1979). Income and inequality as determinants of mortality: an international cross-section analysis. *Population studies*, 33(2), 343-351.

Rodrigues, M. V. C. (1994). *Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial*. In *Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial*. Vozes.

Romans, M., Petrus, A. & Trilla, J. (2003). *Profissão educador social*. Brasil: Artmed

Rothwell, A., & Arnold, J. (2007). Self-perceived employability: development and validation of a scale. *Personnel review*, 36(1), 23-41.

Santiago, D. G. (2006). *Novas tecnologias e o ensino superior: repensando a formação docente*. Dissertação de mestrado em Educação. Pontifícia Universidade Católica de Campinas.

Santos, G. G. D. (2008). Género, carreiras e a relação entre o trabalho e a família: uma perspectiva de gestão. *e-cadernos ces*, (01).

Santos, J. V. D., & Gonçalves, G. (2010). Contribuição para a adaptação portuguesa da escala de orientação de marketing interno de Lings e Greenley (2005). *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 10(2), 9-20.

Sardo, L. M. P. D. N. (2010). *Os desafios do professor no século XXI: as suas competências profissionais no cumprimento da mento da missão da escola*. Dissertação de mestrado. Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade de Coimbra

Schiehl, E., & Morissette, R. (2000). Motivation, measurement and rewards from a performance evaluation perspective. *Revista de Administração Contemporânea*, 4(3), 7-24.

Schwartz, M. S. (2003). The "ethics" of ethical investing. *Journal of business ethics*, 43(3), 195-213.

Seco, G. M. B. (2002). *A satisfação dos professores: teorias, modelos e evidências*. Porto Asa.

Sen, A. (1997). Inequality, unemployment and contemporary Europe. *Int'l Lab. Rev.*, 136, 155.

Silva, M. (2007). *Vida Profissional e Familiar: Padrões de Conflito e Facilitação na Gestão de Múltiplos Papéis*. Dissertação de Mestrado em Psicologia. F.P.C.E.U.P. Porto.

Sousa, D. (2016). *Ser Professor: Riscos psicossociais e consequências para a saúde e bem-estar no trabalho*. Dissertação de Mestrado. Universidade Fernando Pessoa. Porto.

Sousa, V. D., Driessnack, M., & Mendes, I. A. C. (2007). Revisão dos desenhos de pesquisa relevantes para enfermagem: Parte 1: desenhos de pesquisa quantitativa. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 15(3), 502-507.

Standing, G. (2002). From people's security surveys to a decent work index. *International Labour Review*, 141(4), 441-454.

Steers, R. M.; Porter, L. W. (1991). *Motivation and work behavior*. New York: McGraw-Hill

Strudler, A. (2003). On socially responsible investing: A critical comment. *Journal of Business Ethics*, 43(3), 215-217.

Tamayo, A., & Paschoal, T. (2003). A relação da motivação para o trabalho com as metas do trabalhador. *Revista de Administração Contemporânea*, 7(4), 33-54.

Tardif, M., & Lessard, C. (2005). O trabalho docente hoje: elementos para um quadro de análise. O trabalho docente: elementos para uma teoria da docência como profissão de interações humanas. Petrópolis: Vozes, 15-54.

Torres, A. (2004). *Vida conjugal e trabalho: uma perspectiva sociológica* (1.^a edição). Celta Editora.

Touraine, A. (2007). *New paradigm for understanding today's world*. Polity.

Vieira, C. R., & Relvas, A. P. (2003). *A(s) vida(s) do professor*. Quarteto Editora. Coimbra

Weindling, P. (1918). Social Medicine at the League of Nations Health Organization and the International Labour Office Compared. *International health organizations and movements*, 1939, 134-153.

Weiss, D. (1991). *Motivação & resultados como obter o melhor de sua equipe*. Nobel.

Anexos



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA - VISEU

Encontro-me a realizar um estudo orientado pela Professora Doutora Célia Ribeiro, no âmbito do Mestrado em Gestão – Especialização em Gestão de Recursos Humanos, na Universidade Católica Portuguesa – Centro Regional de Viseu, subordinado ao tema “Trabalho Digno no Contexto da Docência”.

Vimos, por este meio, solicitar a sua colaboração no preenchimento deste questionário, que pretende analisar as características do Trabalho Digno no Contexto da Docência em escolas das redes pública e privada.

As respostas obtidas serão tratadas de forma confidencial e anónima e servem exclusivamente ao estudo em que se enquadram.

Agradecemos a sua compreensão e colaboração na implementação desta investigação no seu agrupamento de escolas.

Daniela Alexandra de Sousa Oliveira

PARTE I – Caracterização Sociodemográfica

1. **Idade:** _____ Anos

2. **Género:**

Feminino ☐

Masculino ☐

3. **Estado Civil:**

Solteiro(a) ☐

Divorciado(a) ☐

Casado(a) ☐

União de Facto ☐

Viúvo(a) ☐

4. **Tem filhos?**

Sim ☐

Não ☐

4.1. Quantos? _____

PARTE II – Caracterização Profissional

1. Grau Académico (Selecione a habilitação mais elevada que possui):

Bacharelato ☐
Licenciatura ☐
Mestrado ☐
Doutoramento ☐

2. Tempo de experiência profissional (em anos): _____

3. N.º médio de horas de trabalho por semana (reais): _____

4. Tipo de instituição onde leciona:

Escolas da Rede Pública ☐
Escolas da Rede Privada ☐

5. No seu local de trabalho desempenha alguma função de chefia?

Sim ☐ Não ☐

- 5.1. Se sim, que tipo de chefia/gestão/liderança?

Gestão/Liderança de topo – Direção Pedagógica ☐
Gestão/Liderança de nível intermédio – Coordenação de equipa/disciplina ☐
Gestão/Liderança de primeiro nível – Direção de turma ☐

6. Nível de ensino que leciona:

Pré-escolar ☐
1.º Ciclo ☐
2.º Ciclo ☐
3.º Ciclo ☐

7. Vínculo que mantém com a organização com que trabalha:

Docente do quadro de nomeação definitiva ☐
Docente do quadro de zona pedagógica ☐
Docente contratado ☐

PARTE III – Escala Trabalho Digno

Autores: Ferraro, Dias & Dos Santos (2015)

Este questionário pode ser respondido por qualquer pessoa que trabalha. Ele refere-se ao seu trabalho atual e ao contexto profissional no qual o realiza. Por ‘contexto profissional’ entenda o mercado de trabalho em geral (para alguém com as suas características profissionais), a(s) empresa(s)/organização(ões) onde eventualmente trabalhe, bem como a sua eventual atividade de prestador(a) de serviço (profissionais liberais).

Não há respostas certas nem erradas. O importante é que avalie se concorda mais ou menos com as afirmações apresentadas. Utilize a seguinte escala de respostas:

- 1=Não concordo nada
- 2=Concordo pouco
- 3=Concordo moderadamente
- 4=Concordo muito
- 5=Concordo completamente

Marque com um (X) a sua opção de resposta para cada afirmação. Responda a todas as afirmações. Relembramos que elas se referem ao seu trabalho atual e ao contexto profissional no qual o realiza.

1. No meu trabalho estou protegido(a) de riscos para a minha saúde física.	1	2	3	4	5
2. Tenho perspectivas de ter uma reforma tranquila (pensão, previdência pública ou privada).	1	2	3	4	5
3. Considero adequada a quantidade média de horas que trabalho por dia.	1	2	3	4	5
4. Disponho de tudo o que preciso para manter a minha integridade física no meu trabalho.	1	2	3	4	5
5. Sinto que estou protegido(a) caso fique sem trabalho (subsídios sociais, programas sociais, etc).	1	2	3	4	5
6. Sinto a minha família protegida através do meu sistema de proteção social (público ou privado).	1	2	3	4	5
7. O que ganho com o meu trabalho permite-me viver com dignidade e autonomia.	1	2	3	4	5
8. Sinto que estarei protegido(a) no caso de ficar doente (segurança social, seguros de saúde, etc.).	1	2	3	4	5
9. O que recebo pelo meu trabalho permite-me oferecer bem-estar aos que dependem de mim.	1	2	3	4	5
10. O que ganho com o meu trabalho permite-me viver com um sentimento de bem-estar pessoal.	1	2	3	4	5
11. No meu trabalho existe confiança entre as pessoas.	1	2	3	4	5

12. O meu trabalho contribui para assegurar o futuro das novas gerações.	1	2	3	4	5
13. Através do meu trabalho desenvolvo-me profissionalmente.	1	2	3	4	5
14. Um(a) profissional como eu pode criar o seu próprio emprego.	1	2	3	4	5
15. O meu horário de trabalho permite-me gerir/administrar bem a minha vida.	1	2	3	4	5
16. Em geral, os processos de tomada de decisão relativos ao meu trabalho são justos.	1	2	3	4	5
17. Penso que tenho perspetivas de melhorar a minha remuneração/salário/benefícios.	1	2	3	4	5
18. O meu trabalho permite-me ter tempo para a minha família/vida pessoal.	1	2	3	4	5
19. O meu trabalho contribui para a minha realização (pessoal e profissional).	1	2	3	4	5
20. Disponho do que preciso para trabalhar com segurança.	1	2	3	4	5
21. Sou tratado(a) com dignidade no meu trabalho.	1	2	3	4	5
22. Sou livre para pensar e expressar o que penso sobre o meu trabalho.	1	2	3	4	5
23. Em geral, tenho condições ambientais seguras no meu trabalho (condições de temperatura, ruído, humidade, etc).	1	2	3	4	5
24. No meu trabalho sou aceite tal como sou (independentemente de género, idade, etnia, religião, orientação política, etc).	1	2	3	4	5
25. Atualmente, penso que há oportunidades de trabalho para um profissional como eu.	1	2	3	4	5
26. Acho que tenho possibilidades de progredir profissionalmente (promoções, desenvolvimento de competências, etc).	1	2	3	4	5
27. Considero adequado o ritmo que o meu trabalho exige.	1	2	3	4	5
28. Na minha atividade profissional existe a possibilidade de participação equilibrada nas decisões por parte de todos os envolvidos/implicados.	1	2	3	4	5
29. O trabalho que realizo contribui para criar valor (para a minha empresa/organização/clientes/sociedade, etc.).	1	2	3	4	5
30. Considero digno o trabalho que realizo.	1	2	3	4	5
31. O que ganho financeiramente com o meu trabalho é justo.	1	2	3	4	5

Muito obrigado pela sua colaboração.